

# **Herausforderungen an das landwirtschaftliche Ausbildungssystem und Ausbildungswirklichkeit**

Lutz Laschewski

Dorit Sorge

*Forschungsberichte*

*3 / 2010*

Universität Rostock

Landwirtschaftliche

Betriebslehre und

Management



Forschungsberichte der Professur für Landwirtschaftliche Betriebslehre und  
Management  
Prof. H. Kögl (Hrsg.)

Lutz Laschewski  
Dorit Sorge

**Herausforderungen an das landwirtschaftliche  
Ausbildungssystem und Ausbildungswirklichkeit**

Universität Rostock  
Rostock 2010

Copyright Universität Rostock 2010

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany

ISBN:

ISSN: 1865-6897

Universität Rostock

Professur für Landwirtschaftliche Betriebslehre und Management

Justus-von Liebig Weg 7, 18051 Rostock

Dieses Projekt wurde gefördert mit Mitteln des Förderungsfonds der Landwirtschaftlichen Rentenbank.



**rentenbank**



## **Danksagung**

Auch dieses Vorhaben wäre ohne die freundliche Unterstützung Vieler nicht realisierbar gewesen, von denen wir nur einige an dieser Stelle nennen können.

Dem Förderungsfonds der Landwirtschaftlichen Rentenbank danken wir für die finanzielle Unterstützung dieser Studie. Ohne diese wäre die Bearbeitung des Vorhabens nicht möglich gewesen. Den Experten und Akteuren der beruflichen Bildung, die uns in Interviews und Gesprächen bereitwillig Auskunft erteilten und uns tiefe Einblicke in ihre Arbeit gewährten, gilt unser besonderer Dank. Auch die statistischen Ämter haben unsere umfangreiche Datenabfragen und Nachfragen geduldig und kompetent unterstützt.

Prof. Wolfgang Sucharowski vom „Lehrstuhl für Sprachliche Kommunikation und Kommunikationsstörungen“ der Universität Rostock leistete umfassende Hilfe bei zahlreichen inhaltlichen und methodischen Fragen und stand uns als kompetenter Diskussionspartner immer zur Verfügung. Anke Poltz hat das Projekt wie immer zuverlässig verwaltet und uns moralisch unterstützt, wenn die Mühlen der Bürokratie unseres Erachtens nach wieder zu langsam und zu grob mahlten. Ohne Carola Möller wäre der Bericht vermutlich nie fertig geworden, sondern an der formalen Gestaltung und den Hürden der deutschen Rechtschreibung gescheitert. Die Verantwortung für verbleibende Irrtümer, Fehler und Mängel liegt aber alleine bei den Autoren.

Rostock, Juli 2010

Dr. Lutz Laschewski

Dorit Sorge





# Inhalt

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>STRUKTUR UND WANDEL DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSAUSBILDUNG .....</b>	<b>3</b>
2.1	DIE STRUKTUR DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG IN DER LANDWIRTSCHAFT .....	3
2.2	WANDEL BILDUNGSPOLITISCHER PARADIGMEN UND DER GEMEINSAME EUROPÄISCHE QUALIFIKATIONSRAHMEN.....	8
2.3	AUSZUBILDENDE.....	12
2.3.1	<i>Anzahl und Verteilung .....</i>	13
2.3.2	<i>Geschlechterverhältnisse .....</i>	17
2.3.3	<i>Berufliches Anforderungsprofil und Ausbildungseignung von Jugendlichen ....</i>	19
2.3.4	<i>Exkurs: Ausbildung für Behinderte .....</i>	23
2.4	DIE BETRIEBLICHE EBENE .....	25
2.4.1	<i>Kosten und Nutzen der Ausbildung .....</i>	26
2.4.2	<i>Ausbilder und Ausbildungssituation.....</i>	27
2.4.3	<i>Exkurs: Vorzeitige Vertragsauflösungen .....</i>	32
2.5	BERUFLICHE SCHULEN .....	34
2.5.1	<i>Teilzeit- und Vollzeitschule .....</i>	36
2.5.2	<i>Lehrer an Berufs- und Fachschulen .....</i>	40
2.6	AGRARSTRUKTURELLE ENTWICKLUNG UND LANDWIRTSCHAFTLICHE BERUFSAUSBILDUNG .....	44
2.6.1	<i>Beschäftigung in der Landwirtschaft .....</i>	44
2.6.2	<i>Qualifikationsstruktur .....</i>	49
2.7	ZWISCHENBETRACHTUNG: ZUM STAND DER FORSCHUNG ZUR LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSBILDUNG .....	57
<b>3</b>	<b>LANDWIRTSCHAFTLICHE BERUFSAUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND - EINE ANALYSE BILDUNGS- UND ARBEITSMARKTSTATISTISCHER DATEN .....</b>	<b>60</b>
3.1	EINLEITUNG .....	60
3.2	DATENMATERIAL UND METHODEN.....	61
3.3	WANDEL DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSAUSBILDUNG VOR DEM HINTERGRUND DER AUSBILDUNGSMARKTKRISE .....	65
3.3.1	<i>Zahl der Ausbildungsverhältnisse.....</i>	65
3.3.2	<i>Ausgewählte Effekte auf die Ausbildungseignung.....</i>	70
3.3.3	<i>Geschlechterverhältnisse .....</i>	76
3.4	AGRARSTRUKTUR UND AUSBILDUNGSVERHALTEN .....	79

3.4.1	<i>Effekte der Nebenerwerbslandwirtschaft auf das Ausbildungsverhalten</i>	79
3.4.2	<i>Berufliche Spezialisierung</i>	81
3.5	DISKUSSION	86
<b>4</b>	<b>LANDWIRTSCHAFTLICHE BERUFSAUSBILDUNG IN MECKLENBURG-VORPOMMERN: EINE FALLSTUDIE</b>	<b>87</b>
4.1	EINLEITUNG	87
4.2	REGIONALER KONTEXT DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSAUSBILDUNG IN MECKLENBURG- VORPOMMERN	88
4.3	AUSZUBILDENDE	91
4.3.1	<i>Anzahl und Struktur</i>	91
4.3.2	<i>Ausbildung von Behinderten in Mecklenburg-Vorpommern</i>	97
4.3.3	<i>Vorzeitige Vertragslösungen</i>	99
4.3.4	<i>Wie nehmen Auszubildende Veränderungen wahr?</i>	101
4.3.5	<i>Image landwirtschaftlicher Berufe und die Nachfrage nach landwirtschaftlichen Ausbildungsplätzen</i>	103
4.4	AUSBILDUNGSBETRIEBE	107
4.4.1	<i>Struktur der Ausbildungsbetriebe</i>	107
4.4.2	<i>Auswahl der Auszubildenden</i>	110
4.4.3	<i>Ausbildungspraxis und Ausbildungsqualität</i>	113
4.4.4	<i>Ausbildungspersonal</i>	114
4.5	BERUFLICHE SCHULEN UND ÜBERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG	120
4.5.1	<i>Berufsschulen</i>	121
4.5.2	<i>Wie nehmen die Berufsschullehrer Veränderungen wahr?</i>	126
4.5.3	<i>Berufliches Bildungszentrum „Johann Heinrich von Thünen“ Güstrow-Bockhorst</i>	128
4.5.4	<i>Überbetriebliche Ausbildung</i>	131
4.6	ZUSTÄNDIGE STELLE UND AUSBILDUNGSBERATER	132
4.6.1	<i>Die zuständige Stelle</i>	132
4.6.2	<i>Wahrnehmungen der Ausbildungsberater</i>	135
4.7	DISKUSSION	138
<b>5</b>	<b>SCHLUSSBETRACHTUNG: WANDEL DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSAUSBILDUNG UND POLITISCHE STEUERUNG</b>	<b>144</b>
	LITERATUR	149
	ANHANG: QUALITATIVE INTERVIEWS	161

## Verzeichnis der Tabellen

TABELLE 1:	LANDWIRTSCHAFTLICHE AUSBILDUNGSBERUFE DEUTSCHLAND.....	5
TABELLE 2:	AUSZUBILDENDE IN DER LANDWIRTSCHAFT NACH BERUFEN 2008.....	16
TABELLE 3:	VORZEITIGE VERTRAGSAUFLÖSUNGEN IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN AUSBILDUNGSBERUFEN 2008.....	33
TABELLE 4:	ALTERSGLIEDERUNG DER FAMILIENARBEITSKRÄFTE 2007 .....	46
TABELLE 5:	KLEINSTE-QUADRATE SCHÄTZUNG DER ZAHL DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE FÜR DIE BERUFE LAND- UND TIERWIRT/-IN .....	69
TABELLE 6:	ANTEILE AUSZUBILDENDER MIT AUSGEWÄHLTEN SCHULABSCHLÜSSEN AN NEU ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGSVERTRÄGEN FÜR DEN BERUF LANDWIRT/-IN IN DEUTSCHLAND 1997 BIS 2006.....	72
TABELLE 7:	KLEINSTE-QUADRATE SCHÄTZUNG DES ANTEILS DER (FACH-) HOCHSCHULABSOLVENTEN DER AUSZUBILDENDEN MIT NEU ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGSVERTRÄGEN FÜR DEN BERUF LANDWIRT/-IN .....	73
TABELLE 8:	ABSCHLUSSPRÜFUNGEN UND NEUE AUSBILDUNGSVERTRÄGE IM BERUF LANDWIRT/-IN (AUSGEWÄHLTE JAHRE/OHNE STADTSTAATEN) .....	80
TABELLE 9:	ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN IN AUSGEWÄHLTEN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFEN 2006 NACH BUNDESLÄNDERN .....	83
TABELLE 10:	GEWICHTETE KLEINSTE QUADRATE SCHÄTZUNG ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN FÜR DEN BERUF TIERWIRT/-IN 2006.....	84
TABELLE 11:	ANZAHL DER AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE IN DEN BERUFEN DER AGRARWIRTSCHAFT UND HAUSWIRTSCHAFT IN MECKLENBURG-VORPOMMERN IM VERGLEICH DER AUSBILDUNGSJAHRE 2007/2008 UND 2008/2009 .....	92
TABELLE 12:	VERGLEICH DER ANZAHL VORZEITIGER VERTRAGSLÖSUNGEN .....	100
TABELLE 13:	VERHÄLTNIS LANDWIRTSCHAFTLICHER AUSBILDUNGSBETRIEBE ZUR GESAMTBETRIEBSZAHL NACH RECHTSFORMEN.....	109
TABELLE 14:	ZUSTÄNDIGE SCHULEN UND EINZUGSBEREICHE DER BERUFSSCHULEN DES LANDES MECKLENBURG-VORPOMMERN IM SCHULJAHR 2009/ 2010 .....	123
TABELLE 15:	ZUSAMMENSTELLUNG DER AKTEURSGRUPPEN UND ANZAHL DER GEFÜHRTEN INTERVIEWS	161

## Verzeichnis der Abbildungen

ABBILDUNG 1: STRUKTUR DES DUALEN SYSTEMS .....	8
ABBILDUNG 2: SCHULISCHE VORBILDUNG DER AUSZUBILDENDEN IN LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFEN 2008 IM VERGLEICH (ANTEILE IN PROZENT).....	22
ABBILDUNG 3: ARBEITSKRÄFTE IN DER LANDWIRTSCHAFT .....	45
ABBILDUNG 4: ARBEITSKRÄFTE IN DER LANDWIRTSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSSTATUS .....	48
ABBILDUNG 5: ANGEBOT UND NACHFRAGE NACH AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN DEUTSCHLAND .....	66
ABBILDUNG 6: ANGEBOT UND NACHFRAGE AN AUSBILDUNGSPLÄTZEN FÜR LAND- UND TIERWIRTE.....	67
ABBILDUNG 7: AUSZUBILDENDE FÜR DEN BERUF LAND- UND TIERWIRT/IN .....	68
ABBILDUNG 8: SCHULISCHE VORBILDUNG DER AUSZUBILDENDEN NACH SEKTOREN 2006.....	71
ABBILDUNG 9: AUSZUBILDENDE FÜR DEN BERUF LANDWIRT/IN; ANTEIL (FACH-) HOCHSCHULREIFE NACH REGIONEN.....	75
ABBILDUNG 10: ANTEIL FRAUEN AN DER ANZAHL AUSZUBILDENDER FÜR DEN BERUF LANDWIRT-/IN NACH .	77
ABBILDUNG 11: ANTEIL FRAUEN AN DER ANZAHL AUSZUBILDENDER FÜR DEN BERUF TIERWIRT-/IN .....	78
ABBILDUNG 12: ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN FÜR DEN BERUF TIERWIRT/IN .....	82
ABBILDUNG 13: BEWERBERINNEN UND BEWERBER NACH ALTER IM DUALEN SYSTEM DES LANDES MV .....	93
ABBILDUNG 14: VERTEILUNG DER AZUBIS IN ALTERSGRUPPEN IM AGRARBEREICH.....	94
ABBILDUNG 15: VORBILDUNG VON AUSZUBILDENDEN IN DER LANDWIRTSCHAFT DES LANDES MECKLENBURG- VORPOMMERN FÜR DAS JAHR 2008 .....	95
ABBILDUNG 16: ALTERSSTRUKTUR DER AUSBILDER IN MECKLENBURG- VORPOMMERN.....	116
ABBILDUNG 17: BERUFLICHE ERSTAUSBILDUNG - ZU- UND ABGÄNGE, EINFLUSSFAKTOREN .....	145

# **1 Einleitung**

Die landwirtschaftliche Berufsausbildung ist gegenwärtig mit verschiedenen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen konfrontiert. Technologische Entwicklungen bedingen einen tiefgreifenden Wandel der landwirtschaftlichen Arbeit. Da der Kapitaleinsatz und die Produktionsleistung je Arbeitskraft steigen und damit auch die qualitativen Anforderungen und die Verantwortung der landwirtschaftlichen Beschäftigten wachsen, ist ihre berufliche Qualifikation zunehmend kritisch für den betrieblichen Erfolg.

In den vergangenen Jahrzehnten haben diese Veränderungen in Deutschland unter der Bedingung eines landwirtschaftlichen Strukturwandels stattgefunden, in dem die Zahl der landwirtschaftlich Beschäftigten zumeist deutlich größer war, als es vor dem Hintergrund der steigenden Produktivität aus ökonomischer Sicht „nötig“ gewesen wäre. Daraus resultierte ein anhaltender Einkommens- und Anpassungsdruck zur Selektion „wettbewerbsfähiger“ Betriebe und zur Reduktion der landwirtschaftlichen Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund war der Agrarsektor eigentlich zu keinem Zeitpunkt in den letzten Jahrzehnten mit dem Problem eines Nachwuchsmangels konfrontiert. Aus zweierlei Gründen besteht heute die Möglichkeit, dass dieses für den Agrarsektor bisher unbekannte Problem eines Nachwuchsmangels zukünftig bedeutsam werden kann, wodurch auch die Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft negativ beeinflusst würde. In Deutschland und auch in vielen anderen europäischen Staaten zeichnet sich ein deutlicher Rückgang der Schulabsolventenzahlen ab. Insbesondere in den neuen Bundesländern wird dieser explizit mit der Perspektive eines Facharbeitermangels (nicht nur) für die Landwirtschaft verbunden. Vor dem Hintergrund der ohnehin sinkenden Auszubildendenzahlen und der problematischen Finanzsituation öffentlicher Haushalte resultiert daraus aber auch in vielen Bundesländern ein zusätzliches Gestaltungsproblem bei der zukünftigen Organisation und Erhaltung der für die berufliche Bildung notwendigen schulischen Infrastruktur in der Fläche.

Zum anderen besteht eine zunehmende Kritik an der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit eines großen Anteils der Schulabgänger. Da die Landwirtschaft traditionell überwiegend für Schulabgänger mit mittleren bis niedrigeren schulischen Qualifikationen ein attraktives Berufsfeld darstellt, könnte die von der Wirtschaft beklagte mangelnde Ausbildungseignung vieler Schulabgänger die Problematik des Facharbeitermangels noch weiter verschärfen. Selbst wenn der quantitative Bedarf an Fachkräften im Agrarsektor befriedigt werden kann, besteht die Sorge, dass die gewonnenen Fachkräfte nicht hinreichend qualifiziert sind.

Die oben beschriebenen Prozesse sind eingebettet in den Prozess der Europäisierung der beruflichen Bildung. Das Bemühen um die Schaffung eines einheitlichen europäischen Arbeitsmarktes ist auch mit der berufsbildungspolitischen Perspektive der gegenseitigen Anerkennung nationaler schulischer und beruflicher Qualifikationen zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verbunden. Hierzu wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) geschaffen. Dadurch ist das deutsche „duale“ System der beruflichen Bildung insgesamt unter einen erheblichen Anpassungs- und Legitimationsdruck geraten. Von dieser Entwicklung ist die Landwirtschaft nicht unberührt..

Im Kontext dieser unterschiedlichen gesellschaftlichen Dynamiken ist es das Ziel dieses Berichtes, Veränderungen in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung aus verschiedenen Blickwinkeln zu erfassen und Entwicklungsmuster zu identifizieren. Im folgenden Abschnitt 2 wird die landwirtschaftliche Berufsausbildung in ihrer gegenwärtigen Form beschrieben und es werden aktuelle Entwicklungen und Diskussionen diskutiert. Abschnitt 3 beinhaltet eine Analyse von Daten der Berufsbildungs- und der Arbeitsmarktstatistik für landwirtschaftliche Berufe. In Zentrum der Analyse stehen zeitliche Veränderungen und regionale Unterschiede. In Abschnitt 4 werden die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt. Dazu werden zunächst die spezifischen regionalen Bedingungen beschrieben. Daran anschließend werden Wahrnehmungen der Akteure der landwirtschaftlichen Berufsbildung in Hinblick auf ausgewählte Fragestellungen beschrieben. Im letzten Abschnitt

werden wichtige Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst und offene Fragestellungen thematisiert.

In diesem Bericht wird durchgängig auf qualitative Interviews mit Experten und Akteuren der landwirtschaftlichen beruflichen Bildung Bezug genommen. Für eine bessere Lesbarkeit des Berichts wurde die Darstellung der Methode in den Anhang genommen. Darüber hinaus werden in den jeweiligen Abschnitten, die für diesen Teil notwendigen Angaben zu Daten und Methoden erläutert.

## **2 Struktur und Wandel der landwirtschaftlichen Berufsausbildung**

### **2.1 Die Struktur der dualen Berufsausbildung in der Landwirtschaft**

Beruf ist ein soziales Konstrukt (nicht nur) moderner Gesellschaften. Aus historischer Sicht haben durch eine strukturierte Ausbildungsphase gekennzeichnete Berufe mit dem Übergang zur arbeitsteilig organisierten Industriegesellschaft an Bedeutung gewonnen. Gegenwärtig wird das Berufskonzept mit dem Übergang zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft aber kontrovers diskutiert. Strittig ist, ob die Umbrüche in der Organisation der Arbeitswelt „nur“ eine neue Organisation der Ausbildungssysteme erfordere oder insgesamt zu einer „Entberuflichung“ führe (BAETHGE, 2004, BAETHGE und BAETHGE-KINSKY, 1998, DIETRICH und SEVERING, 2007, DOSTAL, 2006, SEVERING, 2008).

Der Beruf stellt aus ökonomischer Sicht ein Zertifikat dar, das auf dem Arbeitsmarkt einen Wert hat, weil es eine Information über die Fähigkeiten eines Bewerbers enthält und folglich die Transaktionskosten senkt. Für den Arbeitnehmer bietet sich dadurch die Möglichkeit der Differenzierung, die mit der Perspektive einer besseren Entlohnung verbunden ist. Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit über berufliche Qualifikation andere Kosten zu senken (z.B. durch verringerte Qualitätsverluste und eine bessere Nutzung der Vorleistungen) und somit die Produktivität zu erhöhen. Daraus resultiert für beide Gruppen ein Anreiz, in Qualifikation zu investieren.

Wie jedes andere Zertifikat auch, stellt eine Berufsbezeichnung ein kollektives Vertrauensgut dar. Es ist daher notwendig, dass eine Überwachungs- und Kontrollsystem (Governancestruktur) existiert, in dem die Qualifikationen überprüft und die Berufsbezeichnungen geschützt werden. Ferner bedarf es einer Bildungsinfrastruktur. Berufe setzen deshalb oft räumlich relativ konzentrierte, abgrenzbare kollektive Kapazitäten voraus. Für die Schaffung von Ausbildungsberufen bedarf es einer Gruppe von Unternehmen, die einen bestimmten Beruf nachfragen sowie bereit sind, sowohl eine schulische und organisatorische Infrastruktur als auch eine „Gouvernance“-struktur aufrecht zu erhalten, d.h. die Einhaltung der Standards zu überwachen und Trittbrettfahrer auszuschließen. Ein wichtiger Aspekt der Entstehung von Berufen ist deshalb, dass die Entwicklung eines Berufs mit der Entwicklung von (Unternehmens-)Verbänden verbunden ist (MIEG, 2006). Darüber hinaus nennt Mieg die Existenz eines gesellschaftlichen Problemzusammenhangs, den Bezug zu einem gesellschaftlichen Zentralwert und das Vorhandensein einer akademisierten Ausbildung als förderliche Rahmenbedingungen einer Professionalisierung von Berufsfeldern. Für die deutsche Landwirtschaft kann man feststellen, dass die landwirtschaftliche Berufsbildung eng mit der Entstehung der Bauernverbände und der Deutschen Landwirtschaftsgesellschaft (DLG) sowie der Etablierung agrarwissenschaftlicher Fakultäten in Verbindung steht und im Kontext der gesellschaftlichen Frage der Ernährungssicherung aber auch der „Agrarfrage“ zu sehen ist, d.h. der Zukunft der Landwirtschaft und der Beteiligung der ländlichen Bevölkerung an den Fortschritten der Industriegesellschaft. Eine einheitliche landwirtschaftliche Berufsausbildung existiert in Deutschland seit Mitte der 1930er Jahr (zur historischen Entwicklung vgl. z.B. BUNK, 1996, BÜSCHENFELD, 2003, BÜSCHER, 1965, 1996, RENNER, 1995, RÖHLIG, 1997).

Heute wird die Berufsbildung in Deutschland durch das *Berufsbildungsgesetz* (BBiG) geregelt, das zum 23. März 2005 neu gefasst wurde. Die Entwicklung der Berufsbildung erfolgte im Zuge der Industrialisierung nicht nach einem einheitlichen Muster (GREINERT, 2002). Das duale System der Berufsbildung, das heute in den deutschsprachigen Ländern existiert, weist in vieler Hinsicht Be-



sonderheiten auf. Eine dieser Besonderheiten ist das „Berufsprinzip“. Ein anerkannter Ausbildungsberuf definiert sich in Deutschland über eine *Ausbildungsordnung*, die durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder dem sonst zuständigen Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung per Rechtsverordnung erlassen wird. Für die landwirtschaftlichen Berufe ist das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz das zuständige Fachministerium.

Das Entscheidungsverfahren über Ausbildungsverordnungen ist im Wesentlichen darauf ausgerichtet, eine Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Inhalte und Umfang der Ausbildung und die Gestaltung der Prüfungen herzustellen. Das Bildungsministerium überprüft als Einvernehmensbehörde Änderungen, insbesondere in Hinblick auf ihre Konsistenz mit den allgemeinen Grundsätzen der Berufsausbildung. Als Fachbehörde ist an diesem Verfahren auch das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) beteiligt. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB, in dem neben Vertretern der Länder und des Bundes je acht Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vertreten sind. Die Gruppe der landwirtschaftlichen Berufe umfasst gegenwärtig 16 Ausbildungsberufe (Tabelle 1).

**Tabelle 1:        Landwirtschaftliche Ausbildungsberufe Deutschland**

<b>Beruf</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Ausbildungsdauer</b>
Landwirt/-in	VO Berufsausbildung zum Landwirt/ zur Landwirtin vom 31.01.1995	36 Monate
Fachkraft Agrarservice	VO Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice vom 23.07.2009	36 Monate
Winzer/-in	VO Berufsausbildung zum Winzer/ zur Winzerin vom 12.02.1997	36 Monate
Landwirtschaftsfachwerker/-in	Ausbildungsregelungen durch zuständige Stellen (BBiG, § 66), z.T, spezifische Länderregelungen	36 Monate
Tierwirt/-in	VO Berufsausbildung zum Tierwirt/zur Tierwirtin vom 01.08.2005	36 Monate
Fischwirt/-in	VO Berufsausbildung zum Fischwirt/ zur Fischwirtin vom 16.11.1972	36 Monate

<b>Beruf</b>	<b>Rechtsgrundlage</b>	<b>Ausbildungs- dauer</b>
Pferdewirt/-in	VO Berufsausbildung zum Pferdewirt/ zur Pferdewirtin 07.Juni 2010	36 Monate
Gärtner/-in	VO Berufsausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin vom 6. März 1996	36 Monate
Gartenbaufachwerker/-in (Gartenbauhelfer, Gartenbaufachwerker)	Ausbildungsregelungen durch zuständige Stellen (BBiG, § 66), z.T spezifische Länderregelungen	36 Monate
Revierjäger/-in	VO Berufsausbildung zum Revierjäger/ zur Revierjägerin vom 18.Mai 2010	36 Monate
Forstwirt/-in (Waldfach- arbeiter/-in)	VO Berufsausbildung zum Forstwirt/ zur Forstwirtin vom 23. Januar 1993	36 Monate
Brenner/-in	VO Berufsausbildung zum Brenner/ zur Brennerin vom 30. Januar 1981	36 Monate
Molkereifachmann/-frau	VO Berufsausbildung zum Milchtechnologen/ zur Milchtechnologin vom 9. April 2010	36 Monate
Landwirtschaftlich- technische(r) Laborant/- in	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für landw.-technische Laboranten/ Laborantinnen durch Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen der Landwirtschaftskammern Schleswig-Holstein (1967), Hannover (1959) und Weser-Ems (1942), geregelt SHS 1993	36 Monate
Milchwirtschaftliche(r) Laborant/-in	VO Berufsausbildung zum Milchwirtschaftlichen Laboranten/ zur Milchwirtschaftlichen Laborantin vom 31. Mai 1988	36 Monate
Hauswirtschaftler(-in	VO Berufsausbildung zum Hauswirtschaftler/ zur Hauswirtschaftlerin vom 30. Juni 1999	36 Monate

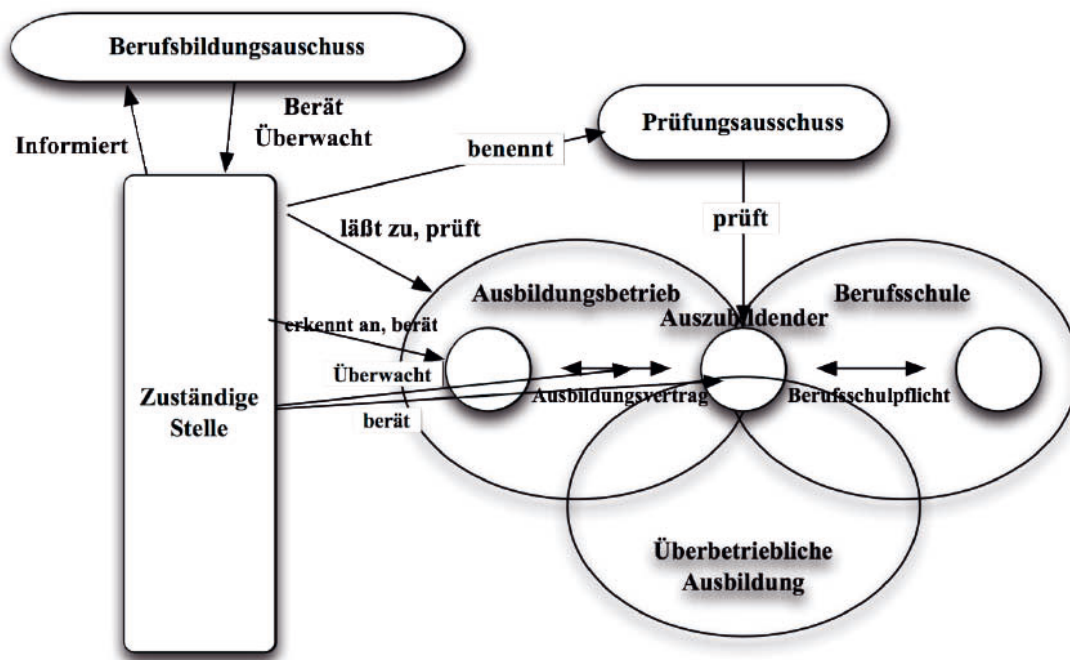
Einige dieser Berufe haben nur eine regionale Bedeutung. Auch zielt ein Teil der Ausbildungsberufe nicht unmittelbar auf die produzierenden Agrarunternehmen ab. Insbesondere die Berufe Gärtner/-in und Gartenbaufachwerker/-in, in denen etwa 55 % der Auszubildenden landwirtschaftlicher Berufe ausgebildet werden, sind überwiegend nicht auf die produzierenden landwirtschaftlichen Betriebe, sondern auf andere Sektoren (z.B. Handel, öffentlicher Dienst) ausgerichtet (VON DANWITZ, 2003).

Ein betriebliches Ausbildungsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines *schriftlichen Berufsausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildenden und dem*

*Auszubildenden.* Auch wenn der Begriff „duals System“ darauf verweist, dass neben der betrieblichen auch die schulische Ausbildung von Bedeutung ist, so steht die betriebliche Ausbildung doch eindeutig in Zentrum der Berufsausbildung. Mittels *Ausbildungsstättenverordnungen* und *Ausbildereignungsverordnungen* werden durch den Bund auch Anforderungen an die ausbildenden Betriebe und die Ausbilder geregelt. Da der Bund in den Ländern keine Gesetze umsetzen kann, erfolgt die Durchsetzung und Kontrolle der Verordnungen durch die *zuständigen Stellen*. Zuständige Stellen für die Agrarberufe sind die Landwirtschaftskammern und in Ländern, in den keine Landwirtschaftskammern existieren (Bayern, Baden-Württemberg sowie die neuen Bundesländer und die Stadtstaaten), von den Ländern bestimmte Einrichtungen. Die zuständigen Stellen richten Prüfungsausschüsse ein, die die Abschlussprüfungen durchführen. Darüber hinaus übernehmen sie die Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Für die Beratung der zuständigen Stellen sind nach dem BBiG Berufsbildungsausschüsse einzurichten, in denen Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Berufsschulen vertreten sind.

Aufgrund des Alters der auszubildenden Jugendlichen besteht in der Regel Schulpflicht für die Auszubildenden. Umfang und Gestaltung der schulischen Bildung ist im Gegensatz zur betrieblichen Ausbildung durch die Bundesländer geregelt. Zudem übernehmen die Berufsschulen einen Teil der theoretischen Ausbildung. In Ausnahmefällen kann eine Berufsausbildung überwiegend auf schulischem Wege ohne ein betriebliches Ausbildungsverhältnis erfolgen, wenn durch Lernortkooperation ein ausreichender Praxisanteil der Ausbildung entsprechend der Ausbildungsordnung gesichert ist.

**Abbildung 1: Struktur des dualen Systems**



Neben der betrieblichen und der schulischen Ausbildung besteht als drittes Element der Berufsausbildung die Möglichkeit der überbetrieblichen Ausbildung. In der Landwirtschaft werden z.B. besondere Lehrgänge für den Bereich der Tierhaltung und der Technik in überbetrieblicher Form in Ausbildungsstätten der Kammern oder der Berufsverbände durchgeführt.

## 2.2 Wandel bildungspolitischer Paradigmen und der gemeinsame Europäische Qualifikationsrahmen

Das duale System der Berufsausbildung stellt einen deutschen Sonderfall dar. Dies stellt die Berufsbildungspolitik angesichts der Integrationsbemühungen im Rahmen des „Kopenhagener Prozesses“, in dem die Kompatibilität der heterogenen beruflichen Ausbildungssysteme in den Mitgliedsstaaten der EU hergestellt werden soll, vor erhebliche Herausforderungen. Die Besonderheiten des dualen Systems wurden im internationalen Vergleich gesehen (FROMMBERGER, 2007)

- *in dem hohen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung (work-based approach)*. In den meisten Ländern herrschen schulische Ausbildungssysteme

(school-based approach) vor, die zwar oft auch betriebliche Praktika vorsehen, welche aber innerhalb der Ausbildung deutlich geringer gewichtet sind.

- *im geringen „Tauschwert“ der Berufsbildung.* Das duale System stellte traditionell eine eigene Säule der beruflichen Bildung parallel zu universitären und Fachhochschulstudiengängen dar. Die im dualen System erworbenen Abschlüsse ermöglichten keinen Übergang in ein fachbezogenes Studium.
- *in der nivellierten Ausbildungsstruktur.* Die Ausbildung im dualen System sieht nur wenige Differenzierungsmöglichkeiten vor. Alle machen das Gleiche, unabhängig von individuellen Lernvoraussetzungen und Vorbildung. In der Tendenz führt dies zu einer Unterforderung der Leistungsstarken und Überforderung der Leistungsschwachen.
- *in der spezifischen Trennung und dem Übergang von allgemeiner und beruflicher Bildung.* Dies ist eng verknüpft mit der Trennung von schulischer und betrieblicher Ausbildung.

Angesichts der erheblichen strukturellen Unterschiede in der beruflichen Ausbildung zwischen den Mitgliedsstaaten der EU sieht der *Europäische Qualifizierungsrahmen* (EQR) nicht die Angleichung der Systeme, sondern die gegenseitige Anerkennung der vermittelten Kompetenzen vor (competence based approach). Die Bewertung und der Vergleich der Ausbildung erfolgt demnach nicht mehr „Input orientiert“ sondern „Outcome orientiert“. Das heißt, dass für die Bewertung einer Qualifikation nicht der Bildungsaufwand (z.B. Dauer der Ausbildung, Anzahl der Stunden, Betreuungsaufwand), sondern primär das Ergebnis, also die tatsächlichen Fähigkeiten der Auszubildenden relevant sind. Dadurch werden unterschiedliche (schulische, betriebliche) Bildungsformen aber auch das Erfahrungslernen in unterschiedlichen Lebensphasen (lebenslanges Lernen) als alternative Wege der beruflichen Bildung auch in Deutschland anerkannt. Umgekehrt sollen die betrieblichen Bildungsabschlüsse des dualen Systems auch in Europa Anerkennung finden. Der EQR stellt somit einen Referenzrahmen (Meta-Rahmen) dar, der acht Kompetenzniveaus definiert. In Verbindung mit nationalen Qualifikationsrahmen dient er somit als eine Übersetzungshilfe für die unterschiedlichen Ausbildungssysteme. Der EQR gilt für alle Arten

von Qualifikationen, von der schulischen über die akademische bis zur beruflichen Bildung.

Im engen Zusammenhang zum EQR ist die Modularisierung zu sehen, d.h. die Beschreibung der Kompetenzen in zumindest theoretisch einzeln prüf- und zertifizierbaren Teilqualifikationen eines Berufsbildes. Die Module werden als Bausteine angesehen, die die Voraussetzung der Vergleichbarkeit von Berufsqualifikationen herstellen sollen. Die Modularisierung ist in Deutschland auf erheblichen Widerstand bei den Sozialpartnern auch in der Agrarwirtschaft (AUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG DER AGRARWIRTSCHAFT, 2008) gestoßen, wobei unterschiedliche Gründe eine Rolle spielen. Die Debatte verlief durchaus heftig und emotional, da mit der Modularisierung auch die grundsätzliche Befürchtung verbunden wird, dass sie in der Konsequenz das dem dualen System zu Grund liegende „Berufsprinzip“ in Frage stelle. Auch aus praktischer Sicht wurden viele Bedenken formuliert. Ein grundsätzliches Problem stellt in diesem Zusammenhang z.B. die Notwendigkeit der Prüfung der einzelnen Module dar. Im dualen System werden die Prüfungen durch Prüfungsausschüsse abgenommen, in denen auch Vertreter der Unternehmer und der Arbeitnehmer vertreten sind. Modulare Prüfungen würden dieses System schlichtweg überfordern. Die grundsätzliche Ablehnung ist einer eher konstruktiven Debatte gewichen, in der die Spielräume der Modularisierung innerhalb des Systems der dualen Ausbildung ausgeleuchtet werden (EULER und SEVERING, 2006). Hierzu hat zum einen die Feststellung beigetragen, dass auch innerhalb des Systems der dualen Ausbildung bereits Ausbildungsbausteine existieren, die den Übergang innerhalb des Ausbildungssystems erleichtern. Zudem erwiesen sich die österreichischen Nachbarn reformfreudiger und zeigten mit der Reform der beruflichen Bildung 2003 beispielhaft auf, dass eine Modularisierung auch innerhalb des dualen Systems möglich ist. Gegenwärtig werden im Rahmen des Modelvorhabens „JOB-STARTER CONNECT“ des BMFT beispielhaft bundeseinheitliche Ausbildungsbausteine erprobt. Der Fokus des Programms liegt auf den Teilsystemen der beruflichen Bildung im Übergang zwischen Schule und Beruf. Es werden vielfältige Möglichkeiten erprobt, um Jugendlichen in "Warteschleifen", Altbe-

werberinnen und Altbewerbern und an- und ungelernten jungen Erwachsenen in 14 Ausbildungsberufen neue Wege in die duale Ausbildung zu eröffnen (BMBF, 2009b). Grüne Berufe sind in diesem Vorhaben allerdings nicht berücksichtigt.

Ein weiterer Diskussionspunkt im EQR ist die Einstufung der Abschlüsse der beruflichen Bildung. Insgesamt besteht die Befürchtung, dass die Abschlüsse des dualen Systems, zumindest nach Ansicht der deutschen Interessensgruppen aufgrund der Priorisierung der betrieblichen Ausbildung, zu zu niedrigen Einstufungen im EQR führen könnten. Zum Stand der Bearbeitung des Berichts ist die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) noch nicht abgeschlossen. Ziel der gegenwärtigen Erarbeitungsphase des DQR ist es, exemplarische Zuordnungen ausgewählter Qualifikationen des deutschen Bildungssystems vorzunehmen, die Handhabbarkeit der DQR-Matrix zu überprüfen und diese im Ergebnis der Arbeiten ggf. weiterzuentwickeln. Die landwirtschaftlichen Berufe sind hier gegenwärtig noch nicht mit einbezogen. Vorerst bleiben somit die europäischen Angleichungsbemühungen auf die „europass“ Zeugniserläuterungen („Certificate Supplement“) beschränkt, die gegenwärtig vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet werden. Der europass ist ein Service der EU, individuelle Kompetenzen europaweit verständlich darzustellen. Es handelt sich somit um ein Kommunikationsinstrument. Mit dem europass wird aber keine formelle Anerkennung vorgenommen.

Insgesamt bleibt die Europäisierung vor dem Hintergrund des Wandels der Wirtschaft für die Berufsbildung insgesamt und somit auch für die landwirtschaftliche Berufsbildung die zentrale Triebkraft für Veränderungen. Dies scheint die Reformfähigkeit auch in solchen Fragen zu befördern, die schon länger auf der Tagesordnung der Berufsbildungspolitik stehen. Dazu gehört auch der Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) zur Anerkennung von Abschlüssen der beruflichen Bildung als Hochschulzugangsvoraussetzung im Jahr 2009 (KMK, 2009). Demnach gelten Abschlüsse der 2-jährigen Fachschule und des Meisters als allgemeine Hochschulzugangsberechtigung und der Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung in Verbindung mit einer mindestens dreijährigen Berufspraxis als fachgebundene Hochschulzugangsberech-

tigung. Damit ist nunmehr die volle Durchlässigkeit der Ausbildungssysteme gegeben.

## 2.3 Auszubildende

Im Zentrum der Berufsbildung stehen die Auszubildenden. Sie sind das Ziel der Ausbildungsbemühungen. Die berufliche Bildung soll ihnen eine Qualifikation bieten, die einerseits zeitgemäßen Anforderungen entspricht und damit berufliche Perspektiven bietet. Andererseits soll mit ihr die Grundlage geschaffen werden, dass die ausgebildeten Fachkräfte in der Lage sind, sich mit vertretbarem Aufwand auf zukünftige Veränderungen einzustellen. Diese Interessen decken sich im Grunde mit den Interessen der Unternehmen. In der Familienlandwirtschaft ist dies aufgrund der Einheit von Unternehmerfamilie und Beschäftigten ohnehin der Fall. Interessensunterschiede bestehen oft in Hinblick auf die Verteilung der Kosten der Ausbildung und der Gestaltung der Anreize für die Auszubildenden.

Aus Sicht gesellschaftlicher Steuerung stellen Anzahl und Struktur der Auszubildenden die zentralen Herausforderungen dar. Ausbildung sollte in einem angemessenen Umfang stattfinden, so dass ein zukünftiger Bedarf an Fachkräften gesichert werden kann. Eine zu große Ausbildungsaktivität ist aber ebenso nach Möglichkeit zu vermeiden, denn sie stellt ökonomisch eine Ressourcenverschwendung dar und ist gegenüber den jungen Menschen, die keine Arbeit in ihrem Ausbildungsberuf bekommen nicht zu vertreten. Das Bildungssystem ist aber nicht nur mit dem Problem einer quantitativen Steuerung konfrontiert. Zusätzlich ist die Selektion der für einen Beruf geeigneten Personen eine entscheidende Leistung des Ausbildungssystems.

Vor diesem Hintergrund diskutieren wir in den nächsten Abschnitten die Anzahl und Struktur der Auszubildenden in landwirtschaftlichen Berufen. In diesem Zusammenhang gehen wir insbesondere auch auf die Geschlechterverhältnisse ein. Daran anschließend greifen wir die aktuelle Diskussion um berufliche Anforderungen und die Ausbildungseignung auf. Zuletzt möchten wir kurz auf eine für



die grünen Berufe auch quantitativ wichtige, aber dennoch in der Debatte nur selten thematisierte Gruppe, die Ausbildung für Behinderte eingehen.

### *2.3.1 Anzahl und Verteilung*

Die Zahl der Auszubildenden wird durch das Angebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen begrenzt. Die Nachfrage Jugendlicher nach beruflicher Bildung wird insgesamt zunächst durch die demographische Entwicklung bestimmt. Die wichtigste Kenngröße ist die Zahl der Schulabgänger. Je nach Berechnung wird gegenwärtig prognostiziert, dass die Zahl der Bewerber im nächsten Jahrzehnt um 20 bis 25 % im Vergleich zum Jahr 2006 zurück gehen wird (GROBE DETERS, ULMER, et al., 2008). In den neuen Bundesländern ist die Bewerberzahl bereits in 2009 deutlich zurück gegangen und wird sich mittelfristig auf ein Niveau einpendeln, das sich bei etwas über 50 % der Bewerberzahl der Jahre 2005/06 bewegen wird. In den neuen Bundesländern haben verschiedene Arbeiten auch für die Landwirtschaft in den nächsten Jahren einen Facharbeitermangel aufgrund des Zusammentreffens des Ausscheidens starker Jahrgänge und drastisch sinkender Ausbildungszahlen prognostiziert (FOCK und FECHNER, 2002) und Folgeerhebungen ausgelöst (KREYBIG, PIPPIG, et al., 2007). FASTERDING hält die Situation in den alten Bundesländern zwar für weniger dramatisch, aber in der Tendenz vergleichbar (FASTERDING, 2002).

Die Wahl des Berufs ist abhängig von den wahrgenommenen Eigenschaften des Berufs und den Einstellungen des Jugendlichen. Beides wird durch das soziale Umfeld geprägt (BUSSHOFF, 1989). In der Familienlandwirtschaft ist die landwirtschaftliche Berufsausbildung überwiegend mit der Perspektive einer Hofübernahme verbunden. Hierbei spielen u.a. betriebliche Entwicklungsperspektiven, Arbeitsmarktalternativen sowie die Zahl und das Geschlecht der Kinder eine große Rolle (TIETJE, 2004). Betriebsnachfolgerinnen sind nach wie vor eine Ausnahme und werden zumeist nur dann in Erwägung gezogen, wenn der männliche Hofnachfolger fehlt (SCHMITT, 1997, 2009). In der Lohnarbeitslandwirtschaft, wie sie in den Neuen Bundesländern dominiert, stellen sich die Bedingungen anders dar. Hier sind die beruflichen Perspektiven nicht so eng an die Erbfolge gekoppelt. Es ist davon auszugehen, dass die landwirtschaftliche Be-

rufsausbildung sich deshalb an vergleichbaren Kriterien messen lassen muss (z.B. gesellschaftliche Anerkennung, Perspektiven, Entlohnung) wie andere Berufe auch. Aufgrund niedriger Entlohnung und hoher Arbeitsbelastung ist die landwirtschaftliche Berufsausbildung gegenwärtig ökonomisch relativ unattraktiv. Vorzüge landwirtschaftlicher Berufe werden eher in der Art der Arbeit gesehen (FOCK, 2004, THOMSEN, 2002). Die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung ist auch abhängig von den Ausbildungsalternativen (schulische Ausbildungsgänge, Studium). Nur ein in den letzten Jahren sinkender Anteil der Jugendlichen sucht eine betriebliche Ausbildung (BRANDES, 2005). Die betriebliche landwirtschaftliche Ausbildung kann für viele Bewerber auch eine Vorbereitung auf weiterführende Ausbildungsgänge sein (z.B. Studium), die eher auf das Umfeld der Landwirtschaft (z.B. Handel, Dienstleistungen, öffentlicher Dienst) gerichtet sind oder eine Form der Überbrückung einer schwierigen Arbeitsmarktlage darstellen.

Die Ausbildungsbereitschaft bestimmt den Anteil eines Jahrgangs, der eine Berufsausbildung beginnt. Traditionell bestand eine geringe Ausbildungsbereitschaft in der Landwirtschaft. Die Ausbildungsbereitschaft der landwirtschaftlichen Bevölkerung hat sich in Westdeutschland aber seit spätestens den siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts der Gesamtbevölkerung angeglichen (FASTERDING, 1984, PONGRATZ und SCHMITT, 1990). In der DDR war zudem die formelle Ausbildung der Beschäftigten in der großbetrieblichen Landwirtschaft politisches Ziel. Der Anteil der landwirtschaftlich Beschäftigten ohne Berufsausbildung sank von 1970 bis 1989 von 42% auf etwa 9% (LASCHEWSKI, 1998, 188). Neben einer veränderten Einstellung zu Bildung und einer verbesserten Bildungsinfrastruktur auf dem Lande dürfte insgesamt der erhöhte ökonomische Nutzen einer formellen, beruflichen Bildung für eine zunehmend technisierte und Markt integrierte Landwirtschaft diese Entwicklung begünstigt haben (BARTELS, 1999). Dass eine Ausbildung nicht realisiert werden kann, ist deshalb heute überwiegend eine Frage der Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen und der Kompetenzen der Auszubildenden (Ausbildungseignung). Darüber hinaus existiert eine soziale Selektivität. So bestehen häufig Benachteiligungen

aufgrund geschlechtsspezifischer Unterschiede und für Schüler mit Migrationshintergrund. Letzter Aspekt spielt innerhalb der Gruppe der landwirtschaftlichen Berufe im (urbanen) Berufsfeld der Gärtner/-in eine gewisse sonst für die landwirtschaftlichen Berufe nur eine untergeordnete Rolle. Die Geschlechterverhältnisse sind dagegen auch für die landwirtschaftlichen Berufe eine wichtige Fragestellung.

Da die Berufswünsche Jugendlicher oft nicht erfüllt werden können, passen diese ihre Erwartungen an das Angebot der Ausbildungsplätze an. Ausweichmöglichkeiten sind die Aufnahme einer Ausbildung in einem anderen Beruf, die Realisierung von Ausbildungsalternativen (Angebote der Arbeitsagentur, schulische Ausbildungsgänge, Studium) oder Abwanderung aus einer Region. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Krise auf dem Ausbildungsmarkt steigt die Attraktivität der landwirtschaftlichen Ausbildung (vgl. Abschnitt 3). Für die Lohnarbeitsbetriebe ist dies mit dem Vorteil verbunden, eine stärkere Selektion der Kandidaten in ihrem eigenen Interesse vornehmen zu können. Für die Familienlandwirtschaft bedeutet dies, dass der Betrieb auch bei ungünstigen wirtschaftlichen Perspektiven fortgeführt wird. Dieser Zusammenhang zwischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt und Hofnachfolge wird als eine zentrale Determinante des agrarstrukturellen Wandels angesehen (FASTERDING, 1990, MANN, 2003).

In Tabelle 2 sind die Zahlen der Auszubildenden in betrieblichen Ausbildungsverhältnissen dargestellt. Entgegen der demografischen Prognosen ist zunächst festzustellen, dass die Zahl der Auszubildenden für landwirtschaftliche Berufe in 2008 gegenüber 1995 deutlich angestiegen ist. Die Zahl der Auszubildenden ist für alle landwirtschaftlichen Ausbildungsberufe gegenüber 1995 um 35 % gestiegen. Die stärksten absoluten Zuwächse verzeichneten die Berufe Landwirt/-in und Gartenbaufachwerker/-in. Letzterer ist eine Ausbildungsform zur Förderung behinderter Menschen. Nimmt man die Landwirtschaftsfachwerker hinzu, dann ist festzustellen, dass über ein Viertel dieses Anstiegs auf Berufe für behinderte Menschen zurück geht. Dennoch ist der Anstieg insgesamt beträchtlich. Eine differenziertere Analyse der Ursachen erfolgt in Abschnitt 3.

**Tabelle 2: Auszubildende in der Landwirtschaft nach Berufen 2008.**

<b>Beruf</b>	<b>Auszubildende</b>	<b>Anteil an Auszubildenden in allen LFF Berufen in %</b>	<b>Veränderung gegenüber 1995</b>	<b>Anteil Frauen in %</b>
Landwirt/-in	9413	22,3	+3162	10,9
Fachkraft Agrarservice	454	1,1	-	1,1
Winzer/-in	850	2,0	+450	13,2
Landwirtschaftsfachwerker/-in	435	1,0	+385	11,2
Tierwirt/-in	1718	4,1	+1029	47,1
Fischwirt/-in	260	0,6	+61	2,7
Pferdewirt/-in	2198	5,2	+595	82,3
Gärtner/-in	18022	42,7	+1903	20,8
Gartenbaufachwerker/-in	5170	12,2	+2742	22,1
Revierjäger/-in	44	0,1	+14	2,3
Forstwirt/-in (Waldfacharbeiter/-in)	1942	4,6	+66	4,7
Brenner/-in	2	0,0	-1	0
Molkereifachmann/-frau	862	2,0	+362	18,9
Landwirtschaftlich-technische(r) Laborant/-in	26	0,1	-10	53,8
Milchwirtschaftliche(r) Laborant/-in	506	1,2	+29	81,2
Hauswirtschaftler(-in)	305	0,7	-293	99,0
<b>Ausbildungsberufe der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei insgesamt</b>	<b>42207</b>		<b>+10950</b>	<b>23,0</b>

*Quelle: BMELV (2009).*

Innerhalb der Gruppe landwirtschaftlicher Berufe konzentriert sich die Zahl der Auszubildenden auf wenige Einzelberufe. Fast 80% der Auszubildenden in dieser Gruppe streben einen Abschluss als Landwirt/-in, Gärtner/-in oder Gartenbaufachwerker/-in an.

### 2.3.2 Geschlechterverhältnisse

Im Rahmen der Bildungsforschung sind Geschlechter spezifische Unterschiede im Ausbildungsverhalten und in der Berufswahl ein wichtiges Thema. Während historisch die Benachteiligung von Frauen im Vordergrund stand, hat sich in den letzten Jahren die Wahrnehmung dieser Unterschiede etwas verändert. Zwar sind junge Männer beim Übergang in den beruflichen Bereich oft erfolgreicher, allerdings orientieren sich Jungen bei ihrer Berufswahl und in den Ausbildungswegen an tradierten Geschlechterbildern und ergreifen zu einem großen Anteil Berufe im handwerklichen und industriellen Bereich. Dadurch sind Männer im System der dualen Ausbildung mit 59 % im Jahre 2008 überrepräsentiert, da Frauen häufiger vollschulische Ausbildungsmöglichkeiten in Dienstleistungsberufen nutzen. Dies wird aufgrund des Wandels zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft als eine riskante Strategie angesehen (BUDDE, 2008). Zudem haben junge Männer häufiger als junge Frauen aufgrund fehlender Abschlüsse sehr große Schwierigkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Aus Tabelle 2 wird deutlich, dass die landwirtschaftlichen Berufe insgesamt ein sehr männlich dominiertes Berufsfeld darstellen. Der Anteil von Frauen an den Auszubildenden beträgt nur 23 %. Innerhalb aller landwirtschaftlichen Berufe stellen drei Berufe (Hauswirtschaftler/-in, Milchwirtschaftliche(r) Laborant/-in Pferdewirt/-in) zudem typische „Frauenberufe“ dar. Obwohl sie insgesamt nur 7 % der landwirtschaftlichen Berufe ausmachen, werden 26 % aller in landwirtschaftlichen Berufen ausgebildeten Frauen in einem dieser drei Berufe ausgebildet. Im Beruf Pferdewirt/-in werden nahezu genauso viele Frauen ausgebildet, wie in den Berufen Landwirt/-in und Tierwirt/-in zusammen, obwohl die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den letztgenannten Berufen mehr als fünf mal so groß ist.

In den letzten zwei Jahrzehnten haben national und international zahlreiche Arbeiten die Geschlechterverhältnisse in der Landwirtschaft thematisiert (BRANDTH, 2002, DARQUÉ und GASSON, 1991, INHETVEEN, 1998, SCHMITT, 1997). Es herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in der Familienlandwirtschaft sowohl über die patrilineare Erbfolge als auch aufgrund typischer

Muster der Arbeitsteilung im landwirtschaftlichen Arbeitszusammenhang benachteiligt sind. Während den Männern üblicherweise die produktiven und anerkannten Arbeitsleistungen zugeordnet werden, die in der Regel auch Gegenstand der agrarwissenschaftlichen Forschung sind, sind Frauen überwiegend für die nicht Markt entlohten reproduktiven Haushaltstätigkeiten zuständig und fungieren als flexible Arbeitskräfte. Die Professionalisierung landwirtschaftlicher Berufe hat zusätzlich zu einer Entwertung der häuslichen Leistungen beigetragen und die Asymmetrie der Partner-Beziehung verschärft. Schmitt (SCHMITT, 1998) hat zudem argumentiert, dass das System der beruflichen Bildung die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung reproduziert und den Frauen den Zugang zu einer gleichberechtigten Position auf dem landwirtschaftlichen Betrieb erschwert (LIEPINS und SCHICK, 1998, TRAUGER, SACHS, et al., 2008).

International deuten Arbeiten z.B. aus Norwegen und Frankreich aber darauf hin, dass sich die Geschlechterverhältnisse verändern (BJØRKHAUG und BLEKESAUNE, 2008, BLANC, CAHUZAC, et al., 2008). Frauen verfolgen demnach zunehmend eigene Berufskarrieren in nichtlandwirtschaftlichen Bereichen, entweder als eigenständigen Betriebsbereich durch Erwerbskombinationen (z.B. Tourismus, Hofvermarktung) oder in Form außerbetrieblicher Arbeit. Diese Veränderungen verstärken die Tendenzen der Maskulinisierung der produktionsorientierten landwirtschaftlichen Arbeit soweit, dass der landwirtschaftliche Betriebsleiter als isolierter Einzelarbeiter auf dem Betrieb zurück bleibt (BRANDTH, 2002, 191). Somit scheint die Landwirtschaft exemplarisch für den Wandel Geschlechterverhältnisse beim Übergang in eine wissensbasierte Dienstleistungsökonomie zu stehen, wie er oben für die Berufsbildungsforschung allgemein beschrieben wurde.

Inwieweit diese Perspektive auch in Deutschland zutrifft, bedarf der empirischen Prüfung. In Fallstudien landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen konnte Schmitt (2009) diese Perspektive bisher nicht bestätigen. In der DDR waren Frauen in der Landwirtschaft formal beruflich häufiger qualifiziert, die Geschlechterdifferenzierung der landwirtschaftlichen Arbeit blieb aber bestehen. Frauen waren überwiegend in der Verwaltung, sozialen Berufen, der Jungtieraufzucht und in

Handarbeitsbrigaden tätig. Nach der Vereinigung sind Frauen vom Abbau der Beschäftigung überproportional betroffen gewesen und/oder in unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse gedrängt worden (LASCHEWSKI, 2000, ZIEROLD, 1997).

### **2.3.3 Berufliches Anforderungsprofil und Ausbildungseignung von Jugendlichen**

Ein wichtiges berufsbildungspolitisches Thema ist die Frage der Ausbildungseignung der Schulabsolventen beim Übergang in das System der beruflichen Bildung (EBERHARD, 2006). Insbesondere aus Sicht der Arbeitgeber wird häufig der Mangel an grundlegenden Kenntnissen bei den Auszubildenden beklagt. So klagen auch viele landwirtschaftliche Betriebe darüber, dass sie keine „geeigneten“ Bewerber für die angebotenen Ausbildungsstellen finden, oder dass die Jugendlichen mit großen Defiziten aus der Schule kommen. Unter Ausbildungseignung fallen die Begriffe „Ausbildungsreife“, „Berufseignung“ und „Vermittelbarkeit“. Unter „*Ausbildungsreife*“ wird hier verstanden, dass der Jugendliche die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit (schulische Kenntnisse und Fertigkeiten; physische und psychische Belastbarkeit; Bewältigung eines 8-Stunden-Tages; lebenspraktische Kompetenzen, die Voraussetzung für die Teilnahme am Arbeitsleben sind) erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung, somit auch generelle Voraussetzungen für Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen erfüllt (BA, 2006).

“Manchmal sind sie nicht mal in der Lage, eine halbe Seite lang einen zusammenhängenden Bericht zu schreiben. Oder eine leichte Prozentrechnung klappt oft nicht...Ja, was ich auch oft beobachte, dass die Schulabgangsleistungen nicht besser geworden sind. Eher umgekehrt. Sie kommen zwar mit einem Haupt- bzw. Realschulabschluss, aber was dahinter steht, entspricht nicht mehr dem, was sie vor ca. 8 Jahren bzw. zur DDR-Zeit nach der POS mitgebracht haben“ (AusbilderIn1)

Die „*Berufseignung*“ bezieht sich auf einen oder mehrere konkrete (Ausbildungs-) Berufe oder auf ein bestimmtes Berufsfeld. Für die Eignungsbeurteilung werden die jeweils für den Beruf spezifischen Merkmale herangezogen, die anforderungsbezogen in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegen müssen. Be-

sonderheiten der jeweiligen Betriebe in den Anforderungen finden bei dieser Beurteilung noch keine Berücksichtigung. Gleichwohl finden Kriterien wie sportliche Statur, Beweglichkeit und Kraft bei der Eignungsfeststellung für eine landwirtschaftliche Ausbildung Berücksichtigung.

„Also Sport ist bei uns sowieso gern gesehen, weil wir viel laufen müssen. Wer denn da Sport sehr begabt ist und Sprints und so was gut hinlegen kann. Aber das kriegt man ja nicht unbedingt gleich beim ersten Mal Vorstellungsgespräch raus, dass der nach einer halben Stunde zusammenbricht. Auch wenn einer aussieht, als wenn er jeden Tag ins Fitnessstudio geht, kann er nach einer halben Stunde zusammenbrechen“ (AusbilderIn 3)

Die „Vermittelbarkeit“ einer Person ist gegeben, wenn ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit bei einer vorhandenen beruflichen Eignung nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein, sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen (BA, 2006)

Für die Landwirtschaft hat die „bäuerliche Sozialisation“ einen großen Einfluss auf die berufliche Eignung. Das bedeutet, dass junge Menschen mit Erfahrungen in landwirtschaftlicher Arbeit, dörflichen Strukturen und sozialem Netzwerk in die landwirtschaftliche Ausbildung eintreten. Sie verfügen sehr häufig bereits über im elterlichen Betrieb erworbenes praktisches, landwirtschaftliches Wissen. Wir gehen davon aus, dass diese Voraussetzungen zumindest implizit in den Ausbildungsordnungen enthalten sind, da diese von und für Familienbetriebe konzipiert worden sind. Explizit wird die Anerkennung dieses Wissens auch in spezifischen Regelungen, wie der Möglichkeit zur Ausbildung auf dem elterlichen Betrieb (vgl. Abschnitt 2.4.2 f.) oder in der Nutzung der § 45-Regelung des BBiG (siehe ausführlich Abschnitt 3.4.1) deutlich.

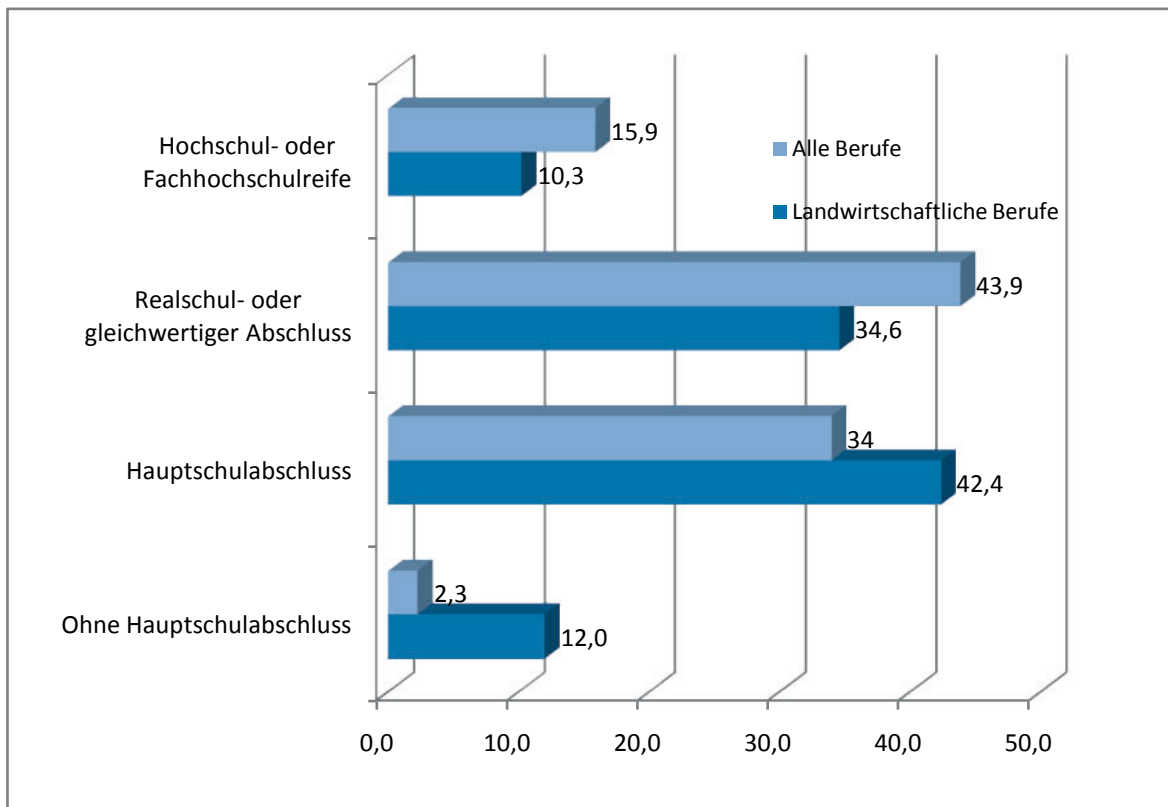
Für den Agrarbereich verständigten sich Ende 2004 die im Ausschuss für Berufsbildung der Agrarwirtschaft zusammengeschlossenen Verbände und Gemeinschaften auf Anforderungen, die Jugendliche erfüllen sollten, wenn sie sich für eine Berufsausbildung in der Agrarwirtschaft entscheiden. Aber auch hier sind die Anforderungen an die „Ausbildungsreife“, an die „Berufseignung“ und



an die „Vermittelbarkeit“ nicht explizit voneinander abgegrenzt. Hintergrund für die Ausarbeitung war die Tatsache, dass zunehmend Ausbildungsplatzbewerber für landwirtschaftliche Berufe nicht nur mangelnde Kenntnisse und Fähigkeiten im Lesen, Schreiben, Rechnen (Kulturtechniken) und in der Umsetzung naturwissenschaftlicher Grundlagen, sondern immer häufiger auch persönliche und soziale Defizite mitbringen (<http://www.gb-das-magazin.de/news-archiv.html>, zugegriffen am 10.04.2005). Diese Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Kompetenzen wurden als wesentliche Voraussetzung für eine Vollausbildung zum Landwirt /Landwirtin und als unentbehrlich für eine fachlich und sachlich einwandfreie und klare Kommunikation im Unternehmen gesehen. Fehlinformationen, Fehlinterpretationen auf Grund unzureichender Kulturtechniken und persönlicher Defizite werden als Gefahrenpotential angesehen (KIEPE ET AL., 1999).

Die Ausbildungseignung ist ein komplexes Konzept, dessen Elemente zudem von den unterschiedlichen an der Ausbildung beteiligten Akteuren sehr verschieden definiert und gewichtet werden (EBERHARD, 2006, 128ff.). Empirische Untersuchungen für die landwirtschaftlichen Berufe liegen bisher nicht vor. In Hinblick auf die von Bildungsexperten und Vertretern der Wirtschaft oft geforderten Kenntnisse der Kulturtechniken (Lesen, Schreiben und Rechnen) bietet der Blick auf die schulische Vorbildung der Auszubildenden in landwirtschaftlichen Berufen eine gewisse Orientierung.

**Abbildung 2: Schulische Vorbildung der Auszubildenden in landwirtschaftlichen Berufen 2008 im Vergleich (Anteile in Prozent).**



*Quelle: Eigene Darstellung nach AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG, 2009, (BMELV, 2009, 27)*

Es zeigt sich, dass für die landwirtschaftlichen Berufe insgesamt der Anteil der Auszubildenden mit einem geringen oder ohne Schulabschluss größer ist als im Vergleich mit allen Berufsgruppen des dualen Systems. Die Struktur der schulischen Vorbildung deutet darauf hin, dass das Problem der Ausbildungsreife in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung eine vergleichsweise große Rolle spielen könnte. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Ausbildung für Behinderte eine im Vergleich zu anderen Berufsfeldern große Bedeutung hat. Auch bestehen zwischen den einzelnen landwirtschaftlichen Berufen erhebliche Unterschiede. Die empirischen Befunde der bereits zuvor zitierten Studie von Eberhard (2006) bestätigen darüber hinaus nach Ansicht der Autorin „die Betrachtung von Rützel (2002), der daran zweifelt, dass die Beherrschung der Kulturtechniken ein wichtiges Kennzeichen von Ausbildungsreife ist“ (EBERHARD, 2006, 130).

#### 2.3.4 Exkurs: Ausbildung für Behinderte

Die Berufsausbildung zum Landwirtschaftsfachwerker/ in, zum Gartenbaufachwerker /in und zum Hauswirtschaftshelfer/ in kommt für Behinderte im Sinne des § 66 des Berufsbildungsgesetzes(BBiG, 2005) dann in Frage, wenn sie nach Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden können. Somit ist diese Ausbildung nur Personen zugänglich, die eine Förderschule besucht haben, und für die die Berufsberatung der zuständigen Agentur für Arbeit und die zuständigen Rentenversicherungsträger die Eignung für eine Vollausbildung verneinten. Grundlage für die Berufsausbildung in den Bundesländern sind die jeweils von den Fachministerien erlassenen Ausbildungsregelungen für die Berufsausbildung Behinderter für den Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker/-in, Gartenbaufachwerker oder zum Hauswirtschaftshelfer/in (aufgrund länderspezifischer Regelungen können die Bezeichnungen der Berufe abweichen). Die Ausbildung dauert drei Jahre und kann zum Beispiel bei den Gärtnern in folgenden Fachrichtungen durchlaufen werden:

- Zierpflanzenbau
- Gemüsebau
- Baumschule
- Staudengärtnerei
- Garten- und Landschaftsbau

Die Ausbildung erfolgt in einer Berufsbildungseinrichtung oder in einer vergleichbaren Institution, die zusammen mit einer Berufsschule besucht wird. Kleine Klassen, geschultes Lehrpersonal und individueller Förderunterricht sind dafür wesentliche Voraussetzungen. Die Ausbildung kann auch in einem Betrieb erfolgen, wenn die notwendige Betreuung der Auszubildenden gegeben ist. Sie soll als Ausbildungsziel eine ausführende berufliche Tätigkeit ermöglichen und selbstständiges Arbeiten unter Anleitung einschließen. Die Abschlussprüfung

wird praktisch und je nach Befähigung und Wahl des Prüflings mündlich oder schriftlich durchgeführt.

Mit diesen länderspezifischen Regelungen sollen also speziell behinderten Menschen die Möglichkeit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Wohlstand durch das Erlernen eines Berufes ermöglicht werden. Die qualitativen Engpässe im Dualen System, hervorgerufen u.a. durch geburtenstarke Jahrgänge und wirtschaftliche Verwerfungen, führten aber zu einem überproportionalen Anstieg dieser Ausbildungsgänge (vgl. Tabelle 2). Die Arbeitsagenturen vermittelten nicht nur Jugendliche, die eine Förderschule besuchten, sondern auch Jugendliche, die auf Grund diverser Defizite keinen regulären betrieblichen Ausbildungsplatz fanden, in eine meist außerbetriebliche Ausbildung zum Gartenbauhelfer/ in oder Landwirtschaftsfachwerker/in oder Hauswirtschaftshelfer/in. So wurden vor allem für den Garten- und Landschaftsbau überproportional viele Ausbildungsplätze für behinderte Menschen geschaffen, ohne entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten für die späteren Absolventen bieten zu können. Wie aus Tabelle 2 deutlich wird hat sich die Zahl dieser Ausbildungsverhältnisse zwischen 1995 und 2008 mehr als verdoppelt. Während die landwirtschaftlichen Berufe insgesamt nur ca. 2% aller Ausbildungsplätze der Wirtschaft stellten, werden in diesem Bereich aber fast 25% aller Werker ausgebildet (ADJ, 2009). Insgesamt tragen diese Ausbildungsverhältnisse in diesem Zeitraum zu etwa einem Drittel auch zu dem Zuwachs an den Ausbildungsverhältnissen in den landwirtschaftlichen Berufen insgesamt bei.

Die Landwirtschaftsfachwerker werden noch überwiegend betrieblich ausgebildet und ihre Übernahmequote ist vergleichsweise hoch, da hier häufig eine regionale Gebundenheit und Verantwortung seitens der Ausbildungsbetriebe zum Tragen kommen. Dagegen werden Gartenbauhelfer fast nur noch überbetrieblich, das heißt von privaten Bildungsträgern ausgebildet. Obwohl die Anzahl derjenigen, welche die Abschlussprüfung nicht oder erst nach mehreren Anläufen schaffen eher gering ist, ist die Arbeitslosenquote nach der Ausbildung überdurchschnittlich hoch. Der gestiegenen Zahl der Ausbildungsverhältnisse steht nur wenig Bedarf für diese Art der beruflichen Handlungskompetenz gegenüber.

Inzwischen beklagen die Sozialpartner im Agrarbereich, der Zentralverband Gartenbau (ZVG), der Deutsche Bauernverband (DBV) und die Industriewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), erhebliche Fehlentwicklungen vor allem im Hinblick auf den Umfang und die als einseitig empfundene Ausrichtung dieser fast vollständig mit öffentlichen Mitteln geförderten Maßnahmen. Ihre Dimensionen verweisen deutlich auf ein Imageproblem „grüner Berufe“ seitens der Verantwortlichen auf der Ebene der Verordnungen und auf der Ebene der Berufsberatung. Es findet eine „Negativselektion“ statt, die aus Sicht der Berufsverbände den Anforderungen an fachlicher und überfachlicher Kompetenz in keiner Weise gerecht wird.

Aktuell gibt es Bestrebungen seitens des Berufsstandes, der berufsständischen Verbände und Organisationen, die Zahl außerbetrieblicher Ausbildungsgänge im Agrarbereich massiv zu reduzieren. Was mit eben diesen Jugendlichen geschehen soll und wie ihnen eine Vollausbildung im dualen System ermöglicht werden soll und kann, das ist derzeit eine offene Frage.

## 2.4 Die betriebliche Ebene

Im Zentrum des dualen Ausbildungssystems stehen Ausbildungsverträge zwischen Unternehmen und den Auszubildenden. Das Ausbildungssystem basiert auf der Bereitschaft der Unternehmen, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und sich auch darüber hinaus, z.B. im Rahmen der Prüfungen zu engagieren. Zugleich werden auch die Ausbildungsqualität und der Ausbildungserfolg primär durch die betriebliche Ausbildungssituation und die Ausbilder beeinflusst. Im Folgenden betrachten wir deshalb zunächst Kosten und Nutzen der Ausbildung aus betrieblicher Sicht. Daran anschließend werden Besonderheiten der Ausbildungssituation der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und formelle Fragen zur Eignung von Ausbildern und Ausbildungsstätten diskutiert. Abschließend werden exemplarisch vorzeitige Vertragsauflösungen als Aspekt der Ausbildungsqualität analysiert.

### *2.4.1 Kosten und Nutzen der Ausbildung*

Entgegen der sonst in der Ökonomie üblichen Gepflogenheiten erscheinen die ausbildenden Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt als „Anbieter“, obwohl sie für die Ausbildung bezahlen und dadurch ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken. Ausbildung wird somit in der politischen Debatte als Leistung der Unternehmen an den Jugendlichen verstanden (ULRICH, 2005). Aufgrund der unterschiedlichen Funktionen des Ausbildungssystems mag diese begriffliche Umkehr nachvollziehbar sein. In der Praxis wird dabei aber partiell überdeckt, dass das „Angebot“ an betrieblichen Ausbildungsplätzen eng mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt und dem betrieblichen Bedarf verkoppelt ist. Ökonomisch kann das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen als Teil der Nachfrage nach Arbeitskraft und somit als Folge einer betrieblichen Kosten-Nutzen Kalkulation der Ausbildung angesehen werden. Die Bruttokosten der Ausbildung entstehen durch die Personalkosten der Auszubildenden, die Kosten des Ausbilders und des Arbeitsplatzes sowie durch spezielle Aufwendungen für Lehrwerkstätten und innerbetrieblichen Unterricht. Betriebliche Erträge kann durch die Auszubildenden (z.B. in Form ihrer Arbeitsleistung), die fertig Ausgebildeten (bei Übernahme) oder indirekt durch die Ausbildung (Ansehen, Kontakte, Wissen) selbst entstehen (BEICHT, WALDEN, et al., 2004, WALDEN, 2005, WALDEN, BEICHT, et al., 2002).

In der Landwirtschaft ist die Kosten-Nutzen Relation der Ausbildung recht günstig, da die Auszubildenden verhältnismäßig geringe Kosten verursachen und durch ihre Arbeitsleistungen relevante Erträge erbringen. In einer vergleichenden Untersuchung des BIBB wurden auch die Kosten der Ausbildung für den Beruf „Landwirt/-in“ und „Gärtner/-in“ erfasst (BEICHT, WALDEN, et al., 2004). In beiden Berufen sind die Personalkosten der größte betriebliche Kostenfaktor der Ausbildung, während nur geringfügige ausbildungsbedingte Sachkosten zu berücksichtigen sind. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass für den Beruf „Gärtner/-in“ nach Abzug der betrieblichen Erträge nur geringfügige Nettokosten entstehen. Für den Ausbildungsberuf „Landwirt/-in“ übersteigen in dieser Untersuchung die Erträge sogar die Bruttokosten um 13 %. „Damit tritt

bei beiden erfassten Landwirtschaftsberufen für die Betriebe in der Regel keine nennenswerte zusätzliche Kostenbelastung durch die Ausbildung auf, vielmehr rechnet sich diese sogar oft schon während der Ausbildungszeit, insbesondere im Beruf ‚Landwirt/-in‘ “ (BEICHT, WALDEN et al., 2004, 111).

Neben den geringen spezifischen Sachaufwendungen für die Ausbildung sehen die Autoren eine wesentliche Ursache für die Kostenunterschiede zwischen den Branchen in der Zeitstruktur der Ausbildung. In den untersuchten landwirtschaftlichen Berufen sind die Auszubildenden weit überwiegend an ihrem Arbeitsplatz tätig. Unterweisungszeiten und Übungszeiten nehmen von allen Branchen den geringsten Raum ein (EBENDA, 127). Landwirtschaftliche Auszubildende sind folglich mit zwei Drittel der betrieblichen Ausbildungszeit in einem zeitlich größeren Umfang als Auszubildende in anderen Berufen produktiv tätig. Gleichzeitig bewerten die Ausbilder in den landwirtschaftlichen Berufen den Leistungsgrad der Auszubildenden höher als die Ausbilder in anderen Sektoren. Ein aus betrieblicher Sicht wesentlicher Vorteil der landwirtschaftlichen Ausbildung ist in der kleinbetrieblichen Struktur zu sehen. Kleinen Betrieben, dazu sind in sektoralen Vergleichen auch die meisten landwirtschaftlichen „Großbetriebe“ zu zählen, fällt es generell leichter, die Auszubildenden in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und damit schon sehr früh in den produktiven Arbeitsprozess einzubinden. In arbeitsteilig organisierten, industriellen Großunternehmen ist das in der Regel erst in einer relativ späten Phase der Berufsausbildung möglich. Da die Hofnachfolge in der Landwirtschaft das zentrale Ausbildungsmotiv darstellt, ist die Ausbildung auf dem elterlichen Betrieb bis heute weit verbreitet (siehe auch folgender Abschnitt). Es ist unmittelbar einsichtig, dass diese Form der Ausbildung aus betrieblicher Sicht eine besonders günstige Kosten-Nutzen Relation aufweist.

#### *2.4.2 Ausbilder und Ausbildungssituation*

Die Ausbildung auf landwirtschaftlichen Betrieben stellt insbesondere auf Familienbetrieben eine besondere Situation dar, die durch eine sehr große persönliche Nähe zwischen dem Ausbildenden und seiner Familie und dem Auszubildenden geprägt ist. Häufig sind auf dem Ausbildungsbetrieb keine anderen Arbeitskräfte

beschäftigt und die Auszubildenden sind zwangsläufig eng in den Familienalltag integriert. Aufgrund der beschränkten Mobilität der Jugendlichen und Lage vieler Betriebe ist es üblich, dass die Auszubildenden auch auf dem Ausbildungsbetrieb wohnen und im Haushalt der Ausbilder mit versorgt werden. Jenseits einer wie im vorherigen Abschnitt vorgenommenen ökonomischen Betrachtung ist die Bereitschaft zur Ausbildung in den landwirtschaftlichen Berufen vor allem an die Bereitwilligkeit und Fähigkeit geknüpft, einen jungen Menschen in das Familienleben zu integrieren. Das bedeutet auch, die eigene Privatsphäre relativ weitgehend einem/r „Fremden“ zu offenbaren. Auf größeren landwirtschaftlichen Unternehmen mit mehreren abhängig Beschäftigten, wie sie insbesondere in den neuen Bundesländern zu finden sind, stellt sich die Situation etwas anders dar. Jedoch handelt es sich auch hier um im sektoralen Vergleich kleine Unternehmen.

Die Vor- und Nachteile dieser spezifischen Ausbildungssituation in Familienbetrieben sind in dieser sehr engen Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbilderfamilie zu sehen. Vorteile bestehen eindeutig in der intensiven Betreuung. Die von uns befragten Experten der zuständigen Stellen verweisen auf eine insgesamt hohe Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihren Ausbildungsverhältnissen, wobei sie sich zum Teil auf eigene Umfragen stützen. Andererseits sind die persönlichen Beziehungen auch ein wesentlicher Grund des Scheiterns von Ausbildungsverhältnissen. Angesichts der großen Bedeutung der sozialen Beziehungen für den Erfolg der Ausbildung, ist es bemerkenswert, dass diese selbst nur wenig thematisiert werden und erst recht nicht Gegenstand offizieller Regelungen sind. Diese „sozialen“ Fragen verbleiben im informellen Erfahrungsbestand der Akteure der Ausbildung und diese in ihrer Bewältigung sich weitgehend selbst überlassen.<sup>1</sup>

Gesetzliche Regelungen zielen auf zwei Fiktionen. Die Fiktion des (scheinbar) isolierten fachlich qualifizierten Ausbilders und die normative Fiktion eines Be-

---

<sup>1</sup> Auch die Berufspädagogische Fachliteratur behandelt dieses Thema eher am Rande (z.B. BECKER, BÖHM-FRIESE, et al., 2009)



triebes, der rein technisch konzipiert wird. Nach dem BBiG darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die persönliche Eignung ist nach BBiG §29 gegeben, wenn kein Verbot der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, keine wiederholten oder schweren Verstöße gegen das BBiG vorliegen und keine charakterliche, sittliche oder körperliche Gefährdung des Auszubildenden zu erwarten ist. Die fachliche Eignung umfasst zum einen die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse (BBiG, § 30). In der Regel muss der Ausbilder über eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung verfügen. Zur fachlichen Eignung gehörten weiterhin berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse, die durch ein Zeugnis oder einen anderen Nachweis nachgewiesen werden müssen. Hierzu zählen z.B. Kenntnisse über einschlägige Vorschriften des BBiG, über das Berufsausbildungsverhältnis, die Planung von Berufsausbildungen und die Möglichkeiten zur Förderung von Lernprozessen.

In welcher Weise Ausbilder ihre Ausbildereignung nachzuweisen haben, regelt die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), die zuletzt zum 21. März 2009 novelliert wurde. Diese definiert die Anforderungen und beschreibt in welcher Weise der Nachweis der Ausbildereignung zu erbringen ist:

„Im Bereich der Landwirtschaft und im Bereich der Hauswirtschaft besteht der praktische Teil aus der Durchführung einer vom Prüfungsteilnehmer in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss auszuwählenden Ausbildungssituation und einem Fachgespräch, in dem die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation zu begründen sind. Die Prüfung im praktischen Teil soll höchstens 60 Minuten dauern.“(BMBF, 2009a, § 4,3)

Die AEVO war in den letzten Jahren Gegenstand umfangreicher Diskussionen. Der Hintergrund hierfür war die befristete Aussetzung der im Jahr 1999 neu gefassten AEVO im Jahre 2003. Die hierzu getroffene Regelung sah vor, dass die Ausbilder ihre Qualifikation nicht mehr in Form einer Prüfung nachzuweisen brauchten. Eine Befreiung von den Qualifikationsanforderungen war damit aber nicht verbunden. Angesichts der Krise auf dem Ausbildungsmarkt wurde das Aussetzen der AEVO, die von Teilen der Wirtschaft als bürokratische Hürde angesehen wurde, als ein Mittel verstanden, um den Einstieg in die Ausbildung

zu erleichtern. Mit dieser Maßnahme wurde die Erwartung verbunden, dass sich die Zahl der ausbildenden Betriebe um jährlich 20.000 erhöhen sollte. In 2008 legte das BIBB eine Evaluierung dieser Maßnahme vor (ULMER und JABLONKA, 2008). Die Autoren kommen insgesamt zu dem Schluss, dass sich die quantitativen Erwartungen dieser Maßnahme nicht erfüllt haben. Zugleich zeigten sich aber auch negative qualitative Effekte.

Im Rahmen dieser Evaluationsstudie wurden Betriebe und zuständige Stellen befragt. Bemerkenswert ist das Auseinanderfallen der Bewertungen. Während die zuständigen Stellen zu einem überwiegenden Teil das Aussetzen der AEVO als „Imageschaden“ für die Berufsausbildung ansahen, war ein großer Teil der Betriebe (39%) der Meinung, dass die staatlichen Regelungen überflüssig seien, weil jeder Betrieb selbst für die Qualifikation seines Ausbildungspersonals verantwortlich sei (ULMER und JABLONKA, 2008).

Spezifische Untersuchungen zu diesem Thema für die landwirtschaftlichen Berufe liegen nicht vor. Das Meinungsbild, das sich in unseren Experteninterviews abzeichnete, erschien dem allgemeinen Bild aber zu entsprechen. Die befragten Vertreter der Kammern und zuständigen Stellen, der Ministerien und Interessenvertretungen äußerten sich überwiegend kritisch gegen das Aussetzen der AEVO. Insgesamt erscheint aber die praktische Relevanz dieser Maßnahme für die Landwirtschaft insgesamt eher unbedeutend. Einerseits wurde argumentiert, dass die Ausbildereignungsprüfungen ohnehin in den beruflichen Fortbildungslehrgängen integriert seien und Ausbildung ohne weiterführende Fachausbildung kaum von Bedeutung sei. Zum anderen existierten bereits zuvor Ausnahmeregelungen. Für die Landwirtschaft galt in der AEVO 1999 darüber hinaus eine Sonderregelung.

„In Betrieben der Landwirtschaft kann die zuständige Stelle denjenigen von dem nach den §§ 1 bis 3 und 5 erforderlichen Nachweis befreien, der seine Kinder, seine Enkel, seine Geschwister oder deren Kinder in Berufen der Landwirtschaft ausbilden will, wenn er an einem Lehrgang teilgenommen hat, in dem § 2 entsprechende Kenntnisse vermittelt wurden“ (BMBF, 1999, § 6,4).

Diese unter dem Begriff der „Elternlehre“ zusammengefassten Formen der Ausbildung, sind nach wie vor relevant, wenn auch ihre Bedeutung rückläufig ist.<sup>2</sup> Mit dieser Sonderregelung war somit der wichtigste potenzielle Konfliktfall mit den landwirtschaftlichen Unternehmen in der Frage der formellen Anforderungen im Interesse der Unternehmen regelbar. Mit der AEVO 2009 ist diese Sonderregelung weggefallen. Dies hat im Berufsstand aber kaum Aufregung ausgelöst. Das liegt zum einen an der oben benannten günstigen Kosten-Nutzen Relation der Ausbildung in der Landwirtschaft und zum anderen daran, dass die entsprechenden Fälle nach Ansicht der berufsständischen Vertreter unter Nutzung der neu formulierten Ausnahmeregelungen auch weiterhin „flexibel und praxisnah geregelt werden können“ (KUHN, 2009b). Darüber hinaus können die Jugendlichen auf ein offizielles Ausbildungsverhältnis auf dem elterlichen Betrieb verzichten, wenn sie die bereits angesprochene Regelung des BBiG § 45 in Anspruch nehmen, die das Ablegen einer Prüfung auch ohne Ausbildungsverhältnis ermöglicht. Die Beschäftigungsdauer muss dann allerdings mindestens das Anderthalbfache der normalen Ausbildungszeit betragen.

Neben der persönlichen Eignung der Ausbilder stellt die Eignung des Betriebes (der Ausbildungsstätte) ebenfalls eine Voraussetzung für die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb dar. Die rechtliche Grundlage hierfür stellen die *Ausbildungsstättenverordnungen* für die jeweiligen Ausbildungsberufe dar, die vom Fachministerium erlassen werden und bundeseinheitlich gelten. In den Ausbildungsstättenverordnungen werden insbesondere technische (z.B. Zustand der

---

<sup>2</sup> Elternlehre im engeren Sinne ist dann gegeben, wenn die Ausbildung auf dem elterlichen Betrieb stattfindet, obwohl die Ausbildungseignung der nahen Verwandten (in der Regel die Eltern) nicht vorliegt. Wenn ein Elternteil über die Ausbildungseignung verfügt, handelt es sich dagegen eigentlich nicht um eine „Elternlehre“, sondern ein Ausbildungsverhältnis auf einem normalen Ausbildungsbetrieb.

Anlagen, zeitgemäße Technik) und formale Mindestanforderungen (z.B. Arbeitsschutz, kein anhängiges Konkurs- oder Vergleichsverfahren) an den Ausbildungsbetrieb gestellt.

Trotz der Zentralität der Ausbildungsbetriebe und der Ausbilder im System der beruflichen Bildung ist auffällig, dass eine Berichterstattung hierzu kaum stattfindet. Die Zahl der Ausbilder und Ausbildereignungsprüfungen werden zwar statistisch erfasst, sie werden aber nur selten ausgewiesen. Weiterführende Daten und Analysen über Ausbildungsbetriebe mögen zwar in den zuständigen Stellen existieren, sind jedoch weder allgemein zugänglich noch für systematische, vergleichende Auswertungen konzipiert.

#### **2.4.3 Exkurs: Vorzeitige Vertragsauflösungen**

Ein wichtiger Indikator für die Effizienz eines Ausbildungssystems sind die vorzeitigen Vertragsauflösungen von Ausbildungsverhältnissen (BIBB, 2009, 149 ff.). Die Quote vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge, das ist das Verhältnis vorzeitig aufgelöster Ausbildungsverträge zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in einem Betrachtungszeitraum, lag in der beruflichen Bildung in den letzten Jahren zwischen 20 und 25 %. Die Spannbreite der Vertragsauflösungsquote zwischen den Berufsgruppen liegt zwischen 4 und 39 %.

Vorzeitige Vertragsauflösungen können vielschichtige Ursachen sowohl auf Seiten der Auszubildenden aber auch auf Seiten der Betriebe haben. So können unterschiedliche Erwartungen der Vertragsparteien, aber auch wirtschaftliche Probleme der Unternehmen Gründe für die Vertragsauflösung sein. In einer viel zitierten Untersuchung wurde im Rahmen einer Befragung von Auszubildenden durch das BIBB in 2002 Gründe für das Auflösen von Ausbildungsverträgen untersucht (SCHÖNGEN, 2003). Demnach werden zumeist mehrere Gründe für die Vertragsauflösung angegeben. *Betriebliche Gründe* waren in 70 % der Fälle die Ursache der Vertragslösung. Innerhalb dieser Gruppe dominieren eindeutig Konflikte der Auszubildenden mit Ausbildern oder Betriebsinhabern. Konflikte wurden besonders häufig in kleinen Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten als Ursache genannt. Weitere Gründe waren die schlechte Vermittlung von Ausbil-

dungsinhalten, ungünstige Arbeitszeiten und Überstunden sowie ausbildungsfremde Arbeitsinhalte. *Berufsbezogene Gründe* wurden in einem Drittel der Fälle genannt. Hier wurde häufig angegeben, dass der gewählte Beruf nicht der Wunschberuf war oder dass die eigenen Berufsvorstellungen zu sehr von der Ausbildungsrealität abwichen. *Schulische Gründe* spielen nur eine untergeordnete Rolle. In etwa einem Achtel der Fälle war die Vertragsauflösung in Konkurs, Betriebsschließung oder Betriebsverlagerung begründet. Eine vorzeitige Vertragsauflösung ist aber zumeist nicht das endgültige Ende der Ausbildung. Die Mehrheit der Jugendlichen setzt ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb, einem anderen Beruf oder in schulischen Ausbildungsgängen fort.

**Tabelle 3: Vorzeitige Vertragsauflösungen in landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen 2008**

Beruf	Neu abgeschlossene Ausbildungsver- hältnisse	Vorzeitig auf- gelöste Ausbil- dungs- verhältnisse	Vertrags- auflösungsquo- te in Prozent
Landwirt/-in	4435	468	10,6
Fachkraft Agrarservice	176	17	9,7
Winzer/-in	345	32	9,3
Landwirtschaftsfachwerker/-in	149	31	20,8
Tierwirt insgesamt	598	122	20,4
- Rinderhaltung	398	71	17,8
- Schweinehaltung	98	25	25,5
- Schafhaltung	55	19	34,5
- Geflügelhaltung	38	5	13,2
- Bienenhaltung	9	2	22,2
Fischwirt/-in	89	10	11,2
Pferdewirt/-in	968	257	26,5
Gärtner/-in	6420	1390	21,7
-Zierpflanzenbau	1150	257	22,3
- Gemüsebau	202	50	24,8
- Baumschulen	465	110	23,7
- Obstbau	103	17	16,5
- Garten- und Landschaftsbau	4172	873	20,9

<b>Beruf</b>	<b>Neu abgeschlossene Ausbildungsver- hältnisse</b>	<b>Vorzeitig auf- gelöste Ausbil- dungs- verhältnisse</b>	<b>Vertrags- auflösungs- quote in Pro- zent</b>
- Friedhofsgärtnerei	221	63	28,5
- Staudengärtnerei	107	20	18,7
Gartenbaufachwerker/-in	1809	371	20,5
Revierjäger/-in	20	6	30,0
Forstwirt/-in	620	40	6,5
Molkereifachmann/-frau	279	16	5,7
Landwirtschaftlich- technische(r) Laborant/-in	10	1	10,0
Milchwirtschaftliche(r) Labo- rant/-in	176	5	2,8
Hauswirtschaftler/-in	182	26	14,3
<b>Landw. Berufe insgesamt</b>	<b>22684</b>	<b>4245</b>	<b>18,7</b>
<b>Alle Ausbildungsberufe</b>	<b>607567</b>	<b>139296</b>	<b>22,9</b>

*Quelle: (BMELV, 2009, StBA, 2009)*

Wie aus der Tabelle erkennbar wird, liegen die vorzeitigen Vertragsauflösungen der landwirtschaftlichen Berufe überwiegend unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Auffällig ist, dass die Statistik durch einige Berufsgruppen (Gartenbau, Pferdewirt, Tierwirt) negativ geprägt wird. In den anderen Berufsgruppen ist dagegen die Vertragsauflösungsquote relativ gering. In negativer Hinsicht treten besonders die Berufe Tierwirt (Schafhaltung) und Pferdewirt hervor. Nach Ansicht der von uns befragten Experten fallen hier die Erwartungen der Auszubildenden und die betriebliche Wirklichkeit relativ oft auseinander. Darüber hinaus ist eine Interpretation dieser Werte allerdings ohne tiefere Analysen schwierig, zumal die Werte auch zwischen den Bundesländern und in zeitlicher Hinsicht sehr große Unterschiede aufweisen.

## 2.5 Berufliche Schulen

Die berufliche Ausbildung im dualen System ist in erster Linie eine betriebliche Ausbildung. Diese wird durch schulischen Unterricht in Berufsschulen in allge-

meinbildenden und theoretischen Fächern ergänzt. Zwischen Schulen und ausbildenden Betrieben besteht neben der inhaltlichen Komplementarität auch immer ein spezifisches Spannungsverhältnis. Je mehr Zeit Auszubildende in der Schule verbringen, desto geringer ist der betriebliche Nutzen der Ausbildung. Darüber hinaus besteht auch ein potenzielles Spannungsverhältnis in Hinblick auf Ausbildungsinhalte. Dies betrifft zum einen den Bildungsbegriff. Pädagogen vertreten in der Regel einen umfassenderen Bildungsbegriff, der allgemeinbildenden Inhalten und der Persönlichkeitsförderung einen größeren Raum einräumt, während Unternehmen und ihre Verbände den spezifischen Fachkompetenzen meist ein größeres Gewicht zuweist. Zum anderen ist das staatliche ländliche/landwirtschaftliche Berufsschulwesen historisch nicht als primär fachliches Bildungssystem entstanden, sondern ist insbesondere durch ländliche Fortbildungs- und Volksschulen stark geprägt worden (BUNK, 1996). Für die landwirtschaftliche Fachausbildung im engeren Sinne entstanden im 19. Jahrhundert oft nicht-staatliche Winterschulen und andere Ausbildungsmodelle, die die Vorläufer der heutigen landwirtschaftlichen Fachschulen bilden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Entwicklung des landwirtschaftlichen Schulwesens in den verschiedenen Regionen sehr unterschiedlichen Modellen folgte, die insbesondere auch durch die vorherrschende Agrarstruktur geprägt wurde. Die Bemühungen der Vertreter der Landwirtschaft waren in diesem Kontext primär darauf ausgerichtet, den beruflichen Ausbildungsinhalten einen stärkeren Raum einzuräumen. Mit der Schaffung des dualen Ausbildungssystems in den 1930er Jahren ist dieser grundsätzliche Widerspruch etwas in den Hintergrund getreten. Jedoch hat die Landwirtschaft bis heute eine Sonderstellung innerhalb des Systems der schulischen beruflichen Ausbildung bewahrt. Dies findet seinen Ausdruck insbesondere in der Art und Weise der Ausbildung und Rekrutierung der Lehrer. Diese Sonderstellung ist aber zunehmend in Frage gestellt.

Die fortschreitende Technisierung und Verwissenschaftlichung der Produktion, die nahezu vollständige Marktintegration landwirtschaftlicher Unternehmen sowie steigende Anforderungen an Umweltverträglichkeit und Produktqualität haben zudem dem schulisch vermittelten theoretischen Wissen einen zunehmend

höheren relativen Stellenwert eingeräumt. Damit verbunden sind die Ausweitung und Verlängerung der schulischen Ausbildungszeiten. Dies betrifft nicht nur die berufliche Erstausbildung selbst, sondern insbesondere auch Formen der Fort- und Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens. Dadurch gewinnen auch die Übergänge und Übergangsmöglichkeiten zwischen den Ausbildungsstufen schulische Allgemeinbildung, berufliche Ausbildung sowie Weiterbildung und Studium zunehmend an Bedeutung.

Im Folgenden betrachten wir zunächst die Vielfalt der schulischen Ausbildungsoptionen. Es zeigen sich erhebliche Ausdifferenzierungen und somit praktische Gestaltungsprobleme. Daran anschließend gehen wir auf die Ausbildung der Lehrer ein.

### *2.5.1 Teilzeit- und Vollzeitschule*

Die **Berufsschule** ist im dualen System eine Teilzeitschule. Der Unterricht erfolgt entweder an einzelnen Tagen wöchentlich oder geblockt. Für nicht volljährige Schüler besteht Schulpflicht und die Betriebe müssen die Auszubildenden für den Schulunterricht frei stellen. Am Ende der Berufsausbildung legen Auszubildende vor den zuständigen Stellen die Abschlussprüfung ab, die mit einem Facharbeiterbrief dokumentiert wird. Mit dem Bestehen dieser Prüfung sind die Auszubildenden zur sofortigen Ausübung des Berufes befähigt. Die schulische Ausbildung wird gleichzeitig mit einem Abschlusszeugnis beendet. Das Abschlusszeugnis der Berufsfachschule ermöglicht den Eintritt in die berufliche Weiterbildung (**Fachschule**) oder, z.B. über den Weg der Fachoberschule, auch zu weiterführenden fachbezogenen Studiengängen.

In den letzten Jahrzehnten wurden die Möglichkeiten der berufsbezogenen schulischen Ausbildung in Deutschland ausgeweitet. Diese Entwicklungen sind auch für den landwirtschaftlichen Ausbildungsbereich festzustellen. In einigen Berufsfeldern sind auch die Möglichkeiten zu einer reinen schulischen Berufsausbildung erweitert worden. Dies ist im landwirtschaftlichen Bereich bisher aber noch nicht von Bedeutung. Dennoch nehmen berufliche Vollzeitschulen auch im Rahmen der landwirtschaftlichen Ausbildung einen zunehmenden Raum ein. Da



die schulische Ausbildung durch die Bundesländer geregelt wird, ist die Vielfalt der schulischen Strukturen allerdings groß.

Die **Berufsfachschulen** sind Vollzeitschulen, die der Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit oder der Berufsausbildung dienen und gleichzeitig die Allgemeinbildung fördern sollen. Der Besuch der Berufsfachschule kann auf die Ausbildungszeit in einem Beruf als erstes Jahr der Berufsausbildung im dualen System angerechnet werden. In einigen Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen) ist der Besuch der Berufsfachschule die Regel, d.h. die berufliche Grundbildung wird in einigen landwirtschaftlichen Berufen in Form eines Vollzeitschuljahres (**Berufsgrundbildungsjahr**) absolviert, wodurch sich die Dauer der betrieblichen Ausbildung auf zwei Jahre verkürzt. In der Mehrheit der Länder erfolgt die Ausbildung allerdings in kooperativer Form, d.h. die betriebliche Ausbildung dauert drei Jahre und im ersten Ausbildungsjahr besteht eine Schulpflicht im Umfang von zwei Tagen pro Woche.

**Fachoberschulen** umfassen die aufsteigenden Jahrgangsstufen 11 und 12 und bauen auf einem Realschulabschluss oder einem als gleichwertig anerkannten Bildungsabschluss auf. In der Landwirtschaft ist das häufigste Modell, das einer *einjährigen* Fachoberschule im Anschluss an eine Ausbildung in landwirtschaftlichen Berufen. Das Zeugnis der Fachoberschule berechtigt zum Studium des Landbaus und verwandten Studiengängen an allen Fachhochschulen des gesamten Bundesgebietes. Die Fachoberschule ermöglicht damit auf kürzestem Weg den direkten Übergang von der Berufsausbildung zum Fachhochschulstudium.

**Berufliche Gymnasien oder Fachgymnasien** stellen in einigen Bundesländern eine Form der gymnasialen Oberstufe mit berufsbezogenem Schwerpunkt und dreijährigem Bildungsgang dar. Für einige Berufe ist es möglich, einen Doppelabschluss, d.h. das Abitur (Allgemeine Hochschulreife) und einen Berufsabschluss zu erreichen. In einigen Bundesländern (z.B. Baden-Württemberg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) existiert ein agrarwirtschaftlicher Schwerpunkt in beruflichen Gymnasien/Fachgymnasien. Ein beruflicher Abschluss, wie er z.B. in der DDR in der

Berufsausbildung mit Abitur möglich war, ist für landwirtschaftliche Berufe aber nicht möglich.

Während die zuvor bezeichneten Schulformen in der Regel den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung oder Hochschule ermöglichen sollen und/oder unmittelbar Baustein der beruflichen (Erst-) Ausbildung sind, setzen die landwirtschaftlichen **Fachschulen** als Weiterbildungseinrichtungen auf eine vorhandene berufliche Ausbildung auf. Der erfolgreiche Abschluss der Fachschule im Bereich der landwirtschaftlichen Berufe führt zur Berufsbezeichnungen wie der „Staatlich geprüfte Landwirt/Techniker“ oder der Meisterabschluss. Letzterer ist in der Regel an eine zumeist zweijährige Berufserfahrung gebunden. Zwischen den Ländern bestehen unterschiedliche Präferenzen, ob eher Meister oder die rein schulischen Technikerabschlüsse eine größere Bedeutung haben. Die Bezeichnung der Schulen ist zwischen den Ländern uneinheitlich. So kennt z.B. Bayern sowohl Landwirtschaftsschulen, Fachschulen, Technikerschulen, Höhere Landbauschulen, Fortbildungszentren u.a.m.

Eine neue Form der Ausbildung sind die **berufsintegrierenden („dualen“) Studiengänge**, die in den letzten Jahren an verschiedenen Fachhochschulen (z.B. Dresden, Ludwigshafen) und auch an der Universität Kassel eingerichtet wurden. In diesen Studiengängen wird ein Bachelor-Studiengang mit einer betrieblichen Ausbildung kombiniert. Dadurch wird dem Absolventen der Erwerb einer betrieblichen Ausbildung in Verbindung mit einem Studienabschluss ermöglicht. Dieses neue Modell stellt ein Angebot für leistungsfähigere Auszubildende dar, die eine Tätigkeit in der landwirtschaftlichen Praxis anstreben. Es schließt die Lücke zwischen dem theoretisch ausgerichteten Studium und der beruflichen Grundausbildung. Insbesondere in der Landwirtschaft ist es aber auch Ausdruck der Kritik an der Praxis der Studienreform an den Agrarhochschulen und den neuen Bachelorabschlüssen, die in den letzten Jahren aus Sicht der landwirtschaftlichen Interessenvertretungen zu wenig Bezug zur betrieblichen Realität herstellten. Aus Sicht der Schulabgänger mit (Fach-)Hochschulreife handelt es sich hierbei um eine ökonomische Ausbildungsmöglichkeit, die in unmittelbarer Konkurrenz zu den an Fachschulen vermittelten

Abschlüssen treten kann. Da diese Ausbildungsgänge noch neu sind, werden erste Erfahrungen erst in den nächsten Jahren vorliegen.

Die neuen, vielfältigen schulischen Optionen haben den Zweck, die Übergänge zwischen den Ausbildungssystemen flexibler zu gestalten. Die Ausweitung der schulischen Optionen bei zum Teil sehr geringen Ausbildungszahlen in den einzelnen Berufen zwingt andererseits dazu, die schulische Infrastruktur auf eine begrenzte Zahl von Standorten zu konzentrieren. In den Ländern gibt es unterschiedliche Lösungen für diese Standortfrage, wobei sich zwei Modelle unterscheiden lassen. Im „*Agrarmodell*“ sind die landwirtschaftlichen Ausbildungsgänge in eigenständigen Schulen konzentriert. Ein Beispiel hierfür ist die Organisation der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Rheinland-Pfalz. Hier sind die sieben landwirtschaftlichen Schulstandorte in so genannte „Dienstleistungszentren ländlicher Raum“ eingebettet. Die einzelnen Standorte ermöglichen unterschiedliche Ausbildungsgänge. Im zentralen Standort in Bad Kreuznach sind bspw. Ausbildungsgänge der Berufsschule, Fachschule sowie der Berufsfach- und der Berufsoberschule konzentriert. Die Einbettung in die Dienstleistungszentren erlaubt die enge Verflechtung der schulischen Ausbildung mit der Verwaltungspraxis, der Landesforschung und der landwirtschaftlichen Beratung. Die Angestellten und Beamten sind in einem unterschiedlichen Umfang sowohl in der Lehre als auch fachlich als Berater tätig.

Im „*Regionalmodell*“ sind die landwirtschaftlichen Ausbildungsgänge in fachlich nicht spezialisierte Schulen der unterschiedlichen Schulformen der beruflichen Bildung integriert. In der Praxis sind in den Ländern realisierten Modelle sehr unterschiedlich. So können die Schulstandorte auf eine Schulform (z.B. Berufsschule, Fachoberschule) konzentriert sein oder wie in den nordrhein-westfälischen Berufskollegs mehrere Schulformen kombinieren. In den großen Bundesländern bestehen oft unterschiedliche Modelle innerhalb eines Landes. In vielen Fällen wird die landwirtschaftliche Ausbildung aber auch hier räumlich konzentriert, auch wenn die Schulformen formal und organisatorisch getrennt sind. So befinden sich bspw. im landwirtschaftlichen Bildungszentrum im bayrischen Triesdorf eine Außenstelle der FH Weihenstephan, Berufsschule, Fach-

oberschule/Berufsoberschule, Höhere Landbauschule, Technikerschule mit landwirtschaftlicher Ausbildung, Einrichtungen der überbetrieblichen Ausbildung und weitere Lehr- und Versuchsanstalten des Landes. De facto handelt es sich um ein Agrarmodel, formal sind die Bereiche aber in regional organisierten Schulen organisiert.

In welcher Weise die unterschiedlichen Modelle realisiert werden, ist vermutlich nur noch historisch erklärbar. Als wichtige Faktoren erscheinen dabei die Existenz und die Funktion der Landwirtschaftskammern, die Organisation der landwirtschaftlichen Beratung und der Stellenwert der Landwirtschaft innerhalb der Landespolitik (ministerielle Zuständigkeit für die berufliche Bildung in der Landwirtschaft).

### *2.5.2 Lehrer an Berufs- und Fachschulen*

Die Situation der Lehrerausbildung und die Entwicklung der Lehrerzahlen ist eng mit der Entwicklung der schulischen Situation verbunden und aufgrund der unterschiedlichen Länderregelungen ähnlich komplex. Hinzu kommt, dass in den Bundesländern eine Teilung der Kompetenzen in Hinblick auf die Berufsschulen und die Fachschulen zwischen Kultus- und Fachministerien bestehen kann, was dazu führen kann, dass es unterschiedliche Zugänge zu den Berufsschulen und den Fortbildungseinrichtungen geben kann.

In den alten Bundesländern ist traditionell die so genannte „grundständige“ Ausbildung das Standardmodell der Lehrerausbildung. Dieses sieht für Berufsschullehrer wie für anderer Lehrer, die in der Sekundarstufe II unterrichten, ein Lehramtsstudium an einer Hochschule vor, in welchem in der Regel zwei Unterrichtsfächer (Fachwissenschaften) und die Pädagogik (Fachdidaktik) zu kombinieren sind. Bisher wurde dieses Studium mit dem ersten Staatsexamen abgeschlossen, auf das ein Referendariat (Vorbereitungsdienst) aufbaute, das mit dem zweiten Staatsexamen endet. Im Zuge der Bolognareformen an den Hochschulen werden die bisherigen Diplomstudiengänge gegenwärtig überwiegend in gestufte, konsekutive Bachelor- und Masterstudiengänge umgewandelt. Die Grundlage dafür bietet die „Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prü-

fung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5)“ die von der Kultusministerkonferenz in 2007 beschlossen wurde (KMK, 2007). Die Lehrerausbildung in gestuften Studiengängen folgt denselben Prinzipien wie die grundständigen Lehramtsstudiengänge, sie sind aber anders aufgebaut.

Für die landwirtschaftliche Berufsausbildung ist die grundständige Ausbildung bisher eher die Ausnahme als die Regel. Es ist bisher in Deutschland nur an wenigen Standorten (Gießen, München, Hannover) möglich ein Lehramtsstudium durchzuführen, in dem die den landwirtschaftlichen Berufen zugeordneten Fachwissenschaften in Kombination mit anderen Fächern studiert werden können. Stattdessen herrscht überwiegend ein Aufbaumodel vor, d.h., die Kandidaten für die Lehrerausbildung absolvieren ein volles fachwissenschaftliches Studium und erhalten die fachdidaktische Ausbildung in Rahmen ihres Vorbereitungsdienstes. Die Lehrer, die heute in den Berufs- und Fachschulen tätig sind, haben in den westlichen Bundesländern zumeist dieses Aufbaumodel durchlaufen.

In den neuen Bundesländern stellt sich die Situation teilweise anders dar. In der DDR wurden Ausbilder und Lehrer in einem 10-semesterigen Agrarpädagogik-Studium qualifiziert. In dieses waren ein vertiefendes Fachstudium, Fachpraktika und pädagogische Ausbildung integriert. Viele der heute in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung Tätigen haben noch ein solches Studium in Leipzig oder Berlin durchlaufen. Aus diesem Model hervorgegangen ist das Masterstudium für das Lehramt Land- und Gartenbauwissenschaft, der von der Arbeitsgruppe Fachdidaktik Land- und Gartenbauwissenschaft an der Humboldt Universität zu Berlin koordiniert wird. Nach 1990 haben die meisten östlichen Bundesländer aber das westdeutsche Model übernommen, bzw. die Referendare gleich in anderen Bundesländern ausbilden lassen.

Der Vorteil der Aufbaumodels ist vertiefte fachliche Qualifikation, weshalb es vom Berufsstand bevorzugt wird. Aus Sicht der Pädagogen wurde dagegen insbesondere der Mangel an fachdidaktischer Ausbildung beklagt (BUNK, 1991,

SCHMIEL, 1991). Das grundlegende Dilemma bei der Kombination beider Eignungen ist, dass ein Ausbildungsprofil entsteht, das für die Absolventen eine Festlegung auf ein sehr spezifisches Tätigkeitsfeld bedeutet. Das DDR-Model der Agrarpädagogik suchte die Vorteile zu vereinen. Seine Realisierung setzt aber voraus, dass es einen Arbeitsmarkt gibt, der eine derart spezifische Ausbildung auch zulässt. Diese Situation war unter den spezifischen Bedingungen der sozialistischen Landwirtschaft gegeben. Gegenwärtig ist sie das aber nicht mehr.

Dass sich das Aufbaumodel in der Landwirtschaft etablieren konnte und bisher erhalten blieb, dürfte aber weniger im Einfluss des Berufsstandes, sondern in der spezifischen Verbindung von Agrarberatung und beruflicher Bildung in der Landwirtschaft zu sehen sein. Der geringen Flexibilität der agrarwissenschaftlich ausgebildeten Lehrer im Berufsschulsystem, steht ihre erhöhte Flexibilität im System der Agrarverwaltung gegenüber. Aus diesem Grunde ist der Vorbereitungsdienst für den Landwirtschaftsbereich häufig als kombinierte Ausbildung sowohl für den Einsatz im schulischen Unterricht als auch in der Agrarberatung und -verwaltung gestaltet.

Dieses Ausbildungsmodell kommt in den letzten Jahren zunehmend unter Druck. Diese Entwicklung steht in einem Zusammenhang mit der agrarstrukturellen Entwicklung. Letztere hat rein quantitativ dazu geführt, dass der Bedarf an Verwaltungs- und Beratungsinfrastrukturen für den Agrarbereich gesunken ist. Zudem kommen immer mehr Bundesländer davon ab, eine umfangreiche Agrarberatung aufrecht zu erhalten. In den neuen Bundesländern ist die Beratung überwiegend nicht in der Form institutionalisiert worden, wie sie in den westlichen Bundesländern existiert. Zugleich haben die zuständigen Fachministerien einen Wandel von spezifischen Landwirtschafts- hin zu multifunktionellen Ministerien vollzogen. Dies gilt ebenso für die Agrarverwaltungen. Dadurch ändern sich auch die Anforderungen an die Ausbildung für den höheren Verwaltungsdienst, d.h. administrative Aufgaben nehmen ein höheres Gewicht ein, während Agrarberatung und -bildung an Relevanz verlieren.

Eine Abkehr von dem bisherigen Modell wurde bereits in Nordrhein-Westfalen vollzogen. Das Landesinstitut für Landwirtschaftspädagogik in Bonn hat nach Erlass des neuen Lehrerausbildungsgesetzes in 2009 keine Funktion mehr im Bereich der Ausbildung für das Lehramt für die Sekundarstufe II der agrarwirtschaftlichen Fachrichtung. Dieses Gesetz regelt die Lehramtsausbildung auch für die beruflichen Schulen (in NRW in Berufskollegs zusammengefasst) einheitlich und sieht keine Sonderregelungen für den Agrarbereich mehr vor. In nach unserem Kenntnisstand Ermangelung eines adäquaten Studienangebotes für die agrarwissenschaftliche Fachausbildung von Lehrern (in NRW) läuft die Regelung gegenwärtig allerdings darauf hinaus, dass die Bewerber einen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst durchlaufen müssen, d.h., dass sie ohne pädagogische Eignung von der Schule eingestellt werden können und diese begleitend zu ihrer schulischen Aufgaben erwerben müssen. Diese Regelung ist eigentlich als „Quereinsteigermodell“ für Mangelfächer geschaffen worden. Die Alternative ist das Studium in einem anderen Bundesland.

Die Regelungen in NRW sind mit die ersten, die inspiriert sind, von den Auswirkungen der PISA Diskussionen und den damit verbundenen Diskussionen um die Qualität der schulischen Ausbildung sowie dem Bologna-Prozess, der die universitäre Ausbildung verändert. Andere Länder haben ähnliche Regelungen entweder bereits auf den Weg gebracht oder bereiten diese vor. Diese Diskussionen laufen ab vor dem Hintergrund eines Lehrermangels. Dieser resultiert allgemein daraus, dass nach einer starken Erweiterung des Personalbestandes in den siebziger und Anfang der achtziger Jahre die letzten Jahrzehnte durch einen Personalabbau und Einstellungsstopp gekennzeichnet waren. Das hat insgesamt dazu geführt, dass in den nächsten Jahren stark besetzte Jahrgänge aus dem Lehrerberuf ausscheiden. Zugleich führt das neugewonnene Interesse für die Bildung zu einer zusätzlichen erhöhten Nachfrage nach Lehrern. Als drittes Element ist der Mangel in spezifischen Fächern darin begründet, dass in diesen Bereichen generell zu wenige Universitätsabsolventen existieren oder die Entlohnung für Lehrer im Vergleich zu anderen Tätigkeiten nicht hinreichend attraktiv ist. Um diesen Mangel auszugleichen, können die Schulen jetzt direkt einstellen

und dazu Quereinsteigerregelungen nutzen, wenn keine pädagogisch geeigneten Kandidaten zur Verfügung stehen.

Während an Agrarwissenschaftlern bisher kein erkennbarer Mangel herrscht, ist auch die Zahl der landwirtschaftlichen Berufsschullehrer von den oben beschriebenen demografischen Veränderungen betroffen, so dass sich auch hier abzeichnet, dass die Nachfrage nach Lehrernachwuchs wieder steigt (KUHN, 2009a). Nach welchem Modell die Ausbildung zukünftig erfolgen wird ist gegenwärtig aber nicht eindeutig zu bestimmen. In dieser Hinsicht sind die Länder ausgesprochen uneins. Dennoch scheint vielerorts nach wie vor eine starke Präferenz für das Aufbaumodell zu bestehen.

## 2.6 Agrarstrukturelle Entwicklung und landwirtschaftliche Berufsausbildung

Bisher wurden die landwirtschaftlichen Berufe in ihrer Gesamtheit betrachtet, wie sie in der Berufsbildungspolitik systematisiert sind. Die Ausbildungsberufe innerhalb dieser Gruppe sind aber auf unterschiedliche Berufsfelder gerichtet, die auf sehr verschiedene wirtschaftliche Zusammenhänge gerichtet sind. Diese reichen von Tätigkeiten im öffentlichen Sektor über das Ernährungsgewerbe und den Handel bis hin zu den produzierenden landwirtschaftlichen Unternehmen im engeren Sinne (Landwirt/-in, Tierwirt/-in, etc.). Wir konzentrieren uns an dieser Stelle auf die letztgenannte Gruppe. Es ist wichtig zu betonen, dass diese Gruppe nur etwa ein Drittel der in der Berufsbildungsstatistik unter der Rubrik „Ausbildungsberufe der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei“ erfassten Ausbildungsverhältnisse abdeckt. Insbesondere der quantitativ bedeutsamere Gartenbau bedürfte einer vergleichbaren Betrachtung, die wir an dieser Stelle jedoch nicht auch leisten können.

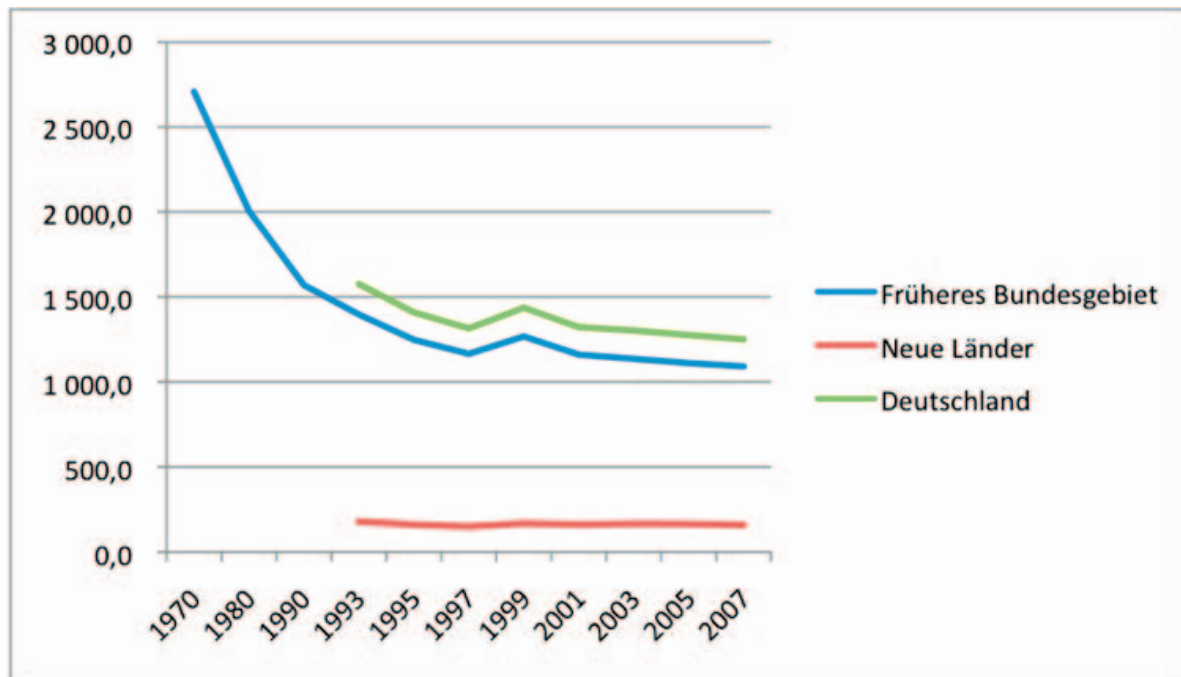
### 2.6.1 *Beschäftigung in der Landwirtschaft*

Der Bedarf an qualifizierten landwirtschaftlichen Fachkräften bestimmt sich aus der Entwicklung der Zahl und der Struktur der landwirtschaftlichen Beschäftigten. Der landwirtschaftliche Strukturwandel hat zu einer nachhaltigen Verringe-



rung der Zahl der in der Landwirtschaft beschäftigten Personen geführt (Abbildung 3). In 2007 waren insgesamt ca. 1,2 Mio. Personen in der Landwirtschaft beschäftigt. Der relative Rückgang der Zahl der beschäftigten Personen betrug in den letzten Jahrzehnten etwa 2 bis 2,5 % pro Jahr.<sup>3</sup> Mit Fortschreiten des Strukturwandels nehmen die absoluten Veränderungen deutlich ab.

**Abbildung 3: Arbeitskräfte in der Landwirtschaft**



*Quelle: Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten 2009.*

Die Abschätzung eines konkreten Bedarfs an landwirtschaftlichen Nachwuchskräften ist aufgrund zahlreicher Einflussfaktoren mit verschiedenen methodischen Problemen konfrontiert. Eine zentrale Größe für quantitative Prognosen ist die Altersstruktur der Beschäftigten in einem Wirtschaftsbereich. Dabei wird davon ausgegangen, dass Nachwuchskräfte insbesondere den durch altersbedingtes Ausscheiden entstehenden Bedarf ausgleichen. In den neuen Bundesländern haben verschiedene Studien aufgezeigt, dass als Folge des vereinigungsbedingten Strukturbruchs in der Landwirtschaft sich eine sehr ungleiche Verteilung der landwirtschaftlichen Beschäftigten über die verschiedenen Altersgrup-

<sup>3</sup> Der Anstieg der Beschäftigtenzahlen in 1999 geht auf eine veränderte Erfassung der „nichtständigen Arbeitskräfte“ (Saisonarbeitskräfte) zurück.

pen entstanden ist. Das führt dazu, dass in den nächsten Jahren stark besetzte Jahrgänge ausscheiden werden und ein Mangel an landwirtschaftlichen Facharbeitskräften zu erwarten ist (FECHNER, FOCK, et al., 2002).

In den durch die Familienlandwirtschaft geprägten alten Bundesländern wird die landwirtschaftliche Berufsausbildung als Einstieg in den Agrarsektor und damit insbesondere im Zusammenhang mit dem agrarstrukturellen Wandel (FASTERDING, 1990, PONGRATZ und SCHMITT, 1990) oder mit Blick auf die Perspektiven der landwirtschaftlichen Haushalte betrachtet (FASTERDING, 1984). In der Agrarstatistik wird in diesem Zusammenhang die Alterstruktur der landwirtschaftlichen Familienarbeitskräfte erfasst.

**Tabelle 4: Altersgliederung der Familienarbeitskräfte 2007**

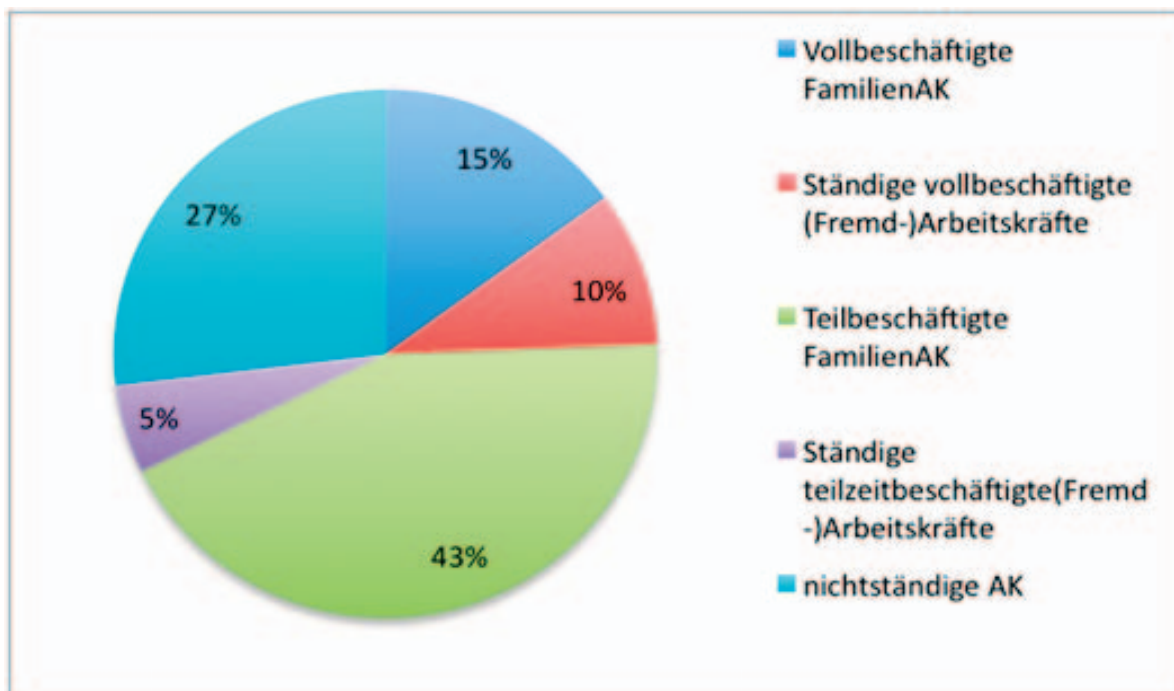
Altersklassen	Personen	15 bis 20	20 bis 25	25 bis 35	35 bis 45	45 bis 55	55 bis 65	65 u. mehr
	<i>in Tsd.</i>	<i>Anteil in %</i>						
Vollbeschäftigte Betriebsinhaber	144	0,0	0,3	6,0	28,0	35,8	25,4	4,4
Teilbeschäftigte Betriebsinhaber	202	0,0	0,6	8,1	28,8	32,8	20,0	4,0
Vollbeschäftigte Familienangehörige Männer	19	2,2	11,9	29,7	13,0	7,0	7,0	25,4
Vollbeschäftigte Familienangehörige Frauen	24	0,4	1,2	5,8	25,6	38,8	35,1	6,2
Teilbeschäftigte mitarbeitende Familienangehörige Männer	121	11,7	12,1	13,1	7,7	5,6	5,7	42,6
Teilbeschäftigte mitarbeitende Familienangehörige Frauen	219	3,3	2,8	7,9	24,1	27,3	22,4	17,9
<b>Familienarbeitskräfte insgesamt</b>	<b>729</b>	<b>3,0</b>	<b>3,4</b>	<b>8,9</b>	<b>23,3</b>	<b>36,8</b>	<b>17,7</b>	<b>16,8</b>

Quelle: BMELV (2009).

Aus den Daten ist gut zu ersehen, dass die Hofnachfolge überwiegend im Alter von 35 bis 45 Jahren angetreten wird. Die Hofnachfolger, zumeist junge Männer, arbeiten bis dahin auf den Betrieben mit. Wie aus der Statistik auch deutlich wird, arbeiten viele der in das Rentenalter eingetreten Betriebsinhaber noch weiter auf dem Betrieb mit. Das heißt, dass die Personen, die heute als Betriebsnachfolger ausgebildet werden, überwiegend Kinder der Betriebsinhaber der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre sind. Da diese sehr stark besetzt ist, spricht einiges dafür, dass es sich bei dem Anstieg der Ausbildungszahlen seit 1995 (Tabelle 1) zumindest teilweise um einen demografischen Effekt handelt. Die absolute Zahl der Betriebsleiter in dieser Gruppe beträgt ca. 51500 gegenüber ca. 36500 in der Altersgruppe 55 bis 65 Jahre, deren Kinder bereits ausgebildet sind. Wenn nur 50 % der Betriebsleiter ein Kind mit dem Ziel der Hofnachfolger in eine landwirtschaftliche Ausbildung schicken und die Bereitschaft zur Hofübernahme relativ konstant ist, dann ergibt sich allein aus der Altersstruktur eine erhöhte Ausbildungsaktivität von etwa 750 Ausbildungsplätzen pro Jahr. Es ist auch absehbar, dass diese Zahl allein aufgrund der Altersstruktur bald wieder zurück gehen wird.

Eine alternative grobe Bedarfsermittlung ergibt sich, wenn man die Altersstruktur und mit dem Beschäftigungstrend in Beziehung setzt. Es ist davon auszugehen, dass in den nächsten 25 Jahren die Altersgruppen ab 45 Jahre nahezu geschlossen aus der Landwirtschaft ausscheiden werden. Das sind in etwa 520 Tsd. Personen. Geht man von einem jährlichen Rückgang der Beschäftigung von 2 bis 2,5 % aus, dann wird sich die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft in diesem Zeitraum um etwa 326 Tsd. auf ca. 400 Tsd. Personen verringern. Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum etwa 194 Tsd. Personen, das sind 7760 Personen pro Jahr, in die Familienlandwirtschaft eintreten müssten.

**Abbildung 4:    Arbeitskräfte in der Landwirtschaft nach Beschäftigungsstatus**



*Quelle: Eigene Darstellung nach Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten 2009.*

Rechnet man ständig in der Landwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer hinzu, die etwa 20 % der ständig beschäftigten Personen ausmachen, dann besteht insgesamt ein Rekrutierungsbedarf von 9 bis 10 Tausend Personen pro Jahr. Da in der Landwirtschaft ein hoher Anteil von Personen beschäftigt ist, die keine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert haben, so resultiert daraus ein Ausbildungsplatzbedarf von etwa 11 bis 12 Tsd. Ausbildungsplätzen (Ausbildungsquote 50 %, ø 2,5 Jahre Ausbildung, abzgl. 5 % (Fach-)Hochschulabsolventen). Zum Vergleich: In 2008 betrug die Zahl der Auszubildenden in den landwirtschaftlichen Berufen im engeren Sinne (Landwirt/-in, Tier, Winzer/-in, Landwirtschaftsfachwerker/-in, Tierwirt/-in, Pferdewirt/-in) 14614 Personen. Hinzu zu rechnen wäre noch ein gewisser Anteil der Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in, die eine Beschäftigung in produzierenden Garten- und Obstbaubetrieben anstreben.

Obige Überschlagsrechnungen sind relativ grob und vernachlässigen potenzielle dynamische Veränderungen im Profil der Beschäftigten und im Ausbildungs-

verhalten. So ist in den letzten Jahren der Anteil der Familienarbeitskräfte kontinuierlich zu Gunsten der nichtständigen Arbeitskräfte und, zu einem geringeren Anteil, zu Gunsten teilzeitbeschäftigter Angestellter zurück gegangen. Während Letzteres möglicherweise nur der statistische Ausdruck eines veränderten Heiratsverhaltens ist, so drückt Ersteres möglicherweise einen Wandel der landwirtschaftlichen Arbeitswelt aus, der für die Frage der beruflichen Ausbildung relevant sein kann und in der Tendenz eher auf eine Verringerung der Nachfrage nach formaler beruflicher Ausbildung hinwirkt. Deshalb ist anzunehmen, dass die Beschäftigungsentwicklung in der Landwirtschaft und die Altersstruktur der Beschäftigten auf ein weiteres, im Vergleich zum Jahr 2008 sogar deutliches Absinken der Zahl der Ausbildungsverhältnisse hinwirken.

### ***2.6.2 Qualifikationsstruktur***

Aus der agrarstrukturellen Entwicklung resultieren nicht nur quantitative sondern auch qualitative Effekte für das System der landwirtschaftlichen Berufsbildung. Im Diskurs der landwirtschaftlichen (Bildungs-)experten erscheinen davon zumindest zwei. Zum einen werden „steigende Anforderungen“ an die landwirtschaftlichen Betriebsleiter kontinuierlich thematisiert. Zum anderen wird das Berufsbild des „Landwirts“, das integrativ verstanden wird, vor dem Hintergrund der betrieblichen und regionalen Spezialisierung der Landwirtschaft teilweise kontrovers diskutiert. Eine dritte Thematik sehen wir in der Multifunktionalität der Landwirtschaft und der Frage der Entwicklung alternativer Berufsbilder für die landwirtschaftlichen Beschäftigten, welche über das exklusive Modell des landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetriebs hinaus gehen.

#### ***Steigende Anforderung an formale landwirtschaftliche Berufsbildung***

Die moderne formelle landwirtschaftliche Berufsbildung ist verbunden mit der Ausweitung wissenschaftlichen technischen Wissens, das unmittelbar die Arbeitsprozesse in der landwirtschaftlichen Produktion und zugleich den Regelungsrahmen (z.B. Qualitätsstandards, Umweltschutz), in dem die Produktion stattfindet, verändern. Ausbildungsbetriebe sollen idealtypischer Weise Vorzeigunternehmen moderner Produktion sein und somit in Verbindung mit dem in

der Berufsschule vermittelten theoretischen Kenntnissen zur Diffusion von Wissen in die berufliche Praxis beitragen. Die in der Nachkriegszeit in Anlehnung an das amerikanische Vorbild in den westlichen Bundesländern entwickelte enge Verflechtung der landwirtschaftlichen Beratung mit der Berufsbildung ist insofern nicht zufällig.

In der Praxis war dieses idealtypische Diffusionsmodell zumindest in Westdeutschland aber nie vollständig durchsetzbar, wie solche scheinbar widersprüchlichen Konstrukte wie die „Elternlehre“ (vgl. 2.4.2) zeigen. Vielmehr ist die duale Ausbildung explizit darauf orientiert, dass in der landwirtschaftlichen Praxis informelles (praktisches) Wissen existiert, das sich nicht rein theoretisch auf der Schulbank erlernen lässt. Von den von uns befragten Experten wird dies als der spezifische Vorteil des dualen Systems ausdrücklich betont. In der Landwirtschaft baut aufgrund der Rekrutierung des landwirtschaftlichen Nachwuchses aus der landwirtschaftlichen Bevölkerung heraus, das berufliche Bildungssystem auf die durch die bäuerliche Sozialisation bereits vorhanden praktischen Wissensbestände der Auszubildenden auf. Spätestens mit der ökologischen Kritik an der Landwirtschaft hat die Exklusivität des wissenschaftlich-technischen Expertenwissens zusätzlich große Risse bekommen (KLOPPENBURG JR., 1991). So ist bspw. der ökologische Landbau explizit aus der Kritik und der Ablehnung einer bestimmten Form des Wissens und der damit verbundenen Technologien hervor gegangen.

Dennoch erscheint das Verhältnis der Wissensformen hierarchisch, d.h. die Vermittlung des wissenschaftlich-technischen (Experten-)Wissens erscheint für die Entwicklung des Agrarsektors entscheidend und es nimmt einen zunehmend größeren Raum ein. Es besteht unter den Bildungsexperten weitgehend Konsens darüber, dass die landwirtschaftliche Berufsausbildung nicht das Ende der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten darstellt. Mit wachsender Betriebsgröße, zunehmender Technisierung und wachsender Produktivität wachsen auch die Erwartungen an Betriebsleiterqualifikationen insbesondere in Hinblick auf theoretische und methodische Kenntnisse. Dieser plausible Zusammenhang kann auch als empirisch belegt gelten. So hat Bartels in einer Untersuchung für landwirt-

schaftliche Familienunternehmen in Niedersachsen und Hessen dargelegt, dass mit steigender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass die „Hofnachfolger sich für eine einfache landwirtschaftliche Ausbildung entscheiden“ (BARTELS, 1999: 191).

Die wachsende Relevanz des theoretischen Wissens bedeutet in der Konsequenz einerseits einen relativen Bedeutungsgewinn des theoretisch ausgerichteten, schulischen Unterrichts. Andererseits resultiert daraus auch eine Verlängerung der (durchschnittlichen) Ausbildungszeiten der landwirtschaftlichen Beschäftigten. Aus ökonomischer Sicht heißt das, dass die Steigerung der Produktivität an einer Steigerung der Bildungsausgaben pro Kopf gebunden ist. Die Erstausbildung stellt mithin zunehmend nur noch einen Einstieg in das Berufssystem dar. Eine weitere, zunehmend theoretischere und somit überwiegend schulische Ausbildung baut auf diese als Weiterqualifikation auf. Grundsätzlich bestehen zwei Strategien, fachbezogen höhere Qualifikationen anzustreben. Landwirte können sich nach ihrer Ausbildung über Fort- und Weiterbildung und neuerdings auch über ein fachbezogenes Studium weiter qualifizieren. Schulabgänger mit (Fach-)Hochschulreife können direkt ein fachbezogenes Studium mit oder ohne berufliche Erstausbildung anstreben. Je kleiner der Betrieb ist, umso wahrscheinlicher ist eine Erwerbskombination und auch somit die Option, eine nicht-landwirtschaftliche Berufsausbildung ggf. ergänzt um eine landwirtschaftliche Fortbildung anzustreben. Darüber hinaus beeinflusst die Betriebsform die Ausbildungspräferenzen.

### ***Spezialisierung***

Ein wichtiger Diskussionsstrang über die Entwicklung der landwirtschaftlichen Berufsausbildung ist die Frage nach der Balance zwischen notwendiger Spezialisierung und inhaltlicher Breite. Spezialisierung in der Ausbildung bedeutet, dass entweder der Berufszuschnitt eng gefasst ist oder dass innerhalb eines Berufes Schwerpunktsetzungen durch den Auszubildenden selbst möglich sind. Spezialisierung hat den Vorteil, dass entweder die Ausbildungsdauer kürzer sein kann oder innerhalb einer gegebenen Dauer ein Ausbildungsgegenstand intensi-

ver behandelt werden kann. Der Nachteil der Spezialisierung ist, dass der in einem Beruf Ausgebildete nur wenig flexibel ist. Aus Sicht eines landwirtschaftlichen Unternehmers bedeutet eine berufliche Spezialisierung ggf. eine Verringerung der Handlungsoptionen. Aus Sicht eines Arbeitnehmers bedeutet eine starke Spezialisierung ein erhöhtes Vermittlungsrisiko bei Arbeitsplatzverlust. Der Berufszuschnitt stellt also immer eine Abwägung zwischen notwendiger fachlicher Vertiefung und Arbeitsmarktflexibilität dar.

Diese Zusammenhänge lassen sich am Beruf des Winzers sehr gut nachvollziehen. Hierbei handelt es sich um eine starke Spezialisierung, die sich nicht nur aus den technologischen Besonderheiten, z.B. der Verkopplung von Produktion, Verarbeitung (Kellerung) und Vermarktung ergibt. Eine Verarbeitung der Rohstoffe auf dem Hof und eine Verbindung mit Direktvermarktung ist auch für andere landwirtschaftliche Produkte (z.B. Milch, Fleisch, Gemüse) durchaus üblich, bisher dort aber nicht Berufsprofil bildend. Der Weinbau ist Natur bedingt räumlich stark konzentriert und die verhältnismäßig kleinen Betriebsgrößen sind auch mit einer relativ hohen Zahl an Erwerbstätigen in diesen Regionen verbunden. Bei dem Beruf Pferdewirt/-in wird deutlich, dass technische Spezialisierung nicht notwendigerweise ein spezialisiertes Berufsbild bedeutet. Historisch steht dieser Beruf in Verbindung mit der Nutzung des Pferdes als Arbeitstier. Diese Tätigkeit war nicht auf den landwirtschaftlichen Bereich beschränkt. Das enge technische Berufsbild war also in einem breiten, überregionalen Arbeitsmarkt zweckmäßig. Dieses Berufsfeld hat sich in den letzten Jahrzehnten radikal verändert. Heute ist die Pferdehaltung ein Teil der Freizeit- und Sportindustrie. Die Spezialisierungstendenzen in diesem Bereich resultieren heute nicht aus der Biologie der Pferde und der Haltungstechnik, sondern der ausdifferenzierten Nachfrage nach spezifischen Reit- und Haltungsformen. Dementsprechend beschreiben die an der gegenwärtigen Reform der Ausbildungsverordnung beteiligten Experten diese als ausgesprochen kontrovers.

Spezialisierungstendenzen auch im Beruf Landwirt/-in ergeben sich deshalb nicht nur durch technologische Veränderungen, die auf eine erhöhte Spezialisierung landwirtschaftlicher Betriebe auf wenige Produktionsaktivitäten hinwirken.



Auch differenzieren sich die Formen der Marktintegration von Direktvermarktung bis Einbindung in Vertragsproduktion für die Ernährungsindustrie immer weiter aus. Aus Sicht der Betriebe und vieler Auszubildenden besteht das Interesse, sich auf diese wenigen, im Betrieb vorhandenen Produktionszweige zu konzentrieren. Von vielen Experten wird allerdings die Ansicht vertreten, dass eine zu hohe Spezialisierung in der Ausbildung dazu führt, dass der „integrative“ Charakter der landwirtschaftlichen Tätigkeit verloren geht, der sich aus der Kombination von Tier- und Pflanzenproduktion ergibt. Die Ausbildungsverordnung von 1995 hat eine Kompromisslösung in der Form versucht, dass der Auszubildende Vertiefungsrichtungen wählen kann, dazu aber Tier- und Pflanzenproduktion kombinieren muss. Das Wahlverhalten der Auszubildenden wird leider statistisch nicht erfasst. Eine weitere berufliche Spezialisierung ist für die Tierhaltung über den Beruf Tierwirt/-in möglich. Hierbei handelt es sich dem Grunde nach um eine Gruppe von fünf spezialisierten Berufen, die als Fachrichtungen (Rinder-, Schweine-, Geflügelhaltung, Schäferei, Imkerei) gewählt werden können. Der Gartenbau ist in ähnlicher Weise aufgebaut. Die Fachrichtungen Obst- und Gemüsebau stellen neben dem Winzerberuf dem Grunde nach Spezialisierungen für den Bereich Pflanzenbau dar. Eine berufliche Spezialisierungsmöglichkeit auf den Ackerbau ist die neue „Fachkraft Agrarservice“.

Auch wenn diese Zusammenhänge die Diskussion in der landwirtschaftlichen Praxis seit langem prägen, so liegen konkrete Befunde zu Spezialisierungstendenzen in der Berufswahl bisher nicht vor.

### ***Multifunktionalität der Landwirtschaft***

Eine aus unserer Sicht besonders bemerkenswerte Feststellung ist die Fixierung der Diskussion um landwirtschaftliche Berufe auf das Model des landwirtschaftlichen Haupterwerbs und die landwirtschaftlichen Produktionsaktivitäten. Dies steht in einem bemerkenswerten Kontrast zur betrieblichen Realität in der Landwirtschaft. Laut Agrarstatistik wiesen in 2007 etwa 70 % aller landwirtschaftlichen Familienbetriebe und immerhin noch etwa 40 % der Haupterwerbsbetriebe außerbetriebliche Einkommen auf. Ferner resultieren 21 % der innerbet-

rieblichen Einkünfte aus nichtlandwirtschaftlichen Aktivitäten (Erwerbskombinationen). Die wichtigsten Erwerbskombinationen sind die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse, Erzeugung erneuerbarer Energien und der Fremdenverkehr. Bedenkt man, dass die Frage der Trennung innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Einkünfte in der Statistik häufig eine Frage der formalen rechtlichen Konstruktion ist, die oft steuerrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Regelungen oder Finanzierungsgesichtspunkten geschuldet ist (z.B. Ausgliederung des nichtlandwirtschaftlichen Geschäfts in eine eigenständige GmbH aus Risikoerwägungen), so ist davon auszugehen, dass eine organisatorische enge Verflechtung von landwirtschaftlichen und nichtlandwirtschaftlichen Aktivitäten eher die Regel als die Ausnahme darstellt.<sup>4</sup>

Ein Anstoß zu einer Belebung der Diskussion erfolgte durch ein im Rahmen der vom BMBF geförderten Initiative „FreQueNz - Früherkennung von Qualifikationsanforderungen im Netz“ (ABICHT, 2006). Im Rahmen dieser Studie wurden zunächst qualitativ mögliche Berufsbilder an der Schnittstelle von Landwirtschaft zu anderen Berufsfeldern abgeleitet und dann in einem quantitativen, multivariaten Verfahren geprüft. Im Zentrum der Untersuchung standen die Qualifikationsbilder „Land- und Tourismuswirt“, „Direktvermarkter“ und „Energielandwirt“. Nach Ansicht des Autors konnten die beiden Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt und Direktvermarkter weitestgehend bestätigt werden, während für das Qualifikationsbild Energielandwirt die Anzahl der Antworten zu gering waren, um repräsentative Aussagen treffen zu können (ebenda, 64). Jedoch zeigte die Untersuchung auch auf, dass die Neuschaffung eines Erstausbildungsberufes oder die Integration in die akademische Ausbildung für keines der drei Qualifikationsbilder von der Mehrheit erwartet wurde. Vielmehr wurde für die drei Qualifikationsbilder vorwiegend Formen der Wei-

---

<sup>4</sup> Um die Relationen zu verdeutlichen lohnt sich der Vergleich zu dem neu eingeführten Beruf „Fachkraft Agrarservice“. Er ist orientiert an ein Berufsfeld von 5600 Lohnunternehmen mit 14400 angestellten Beschäftigten und einige hundert Maschinenringe mit ca. 1200 Mitarbeitern. Selbst bei vorsichtiger Schätzung dürfte die Zahl der in den genannten drei wichtigsten nichtlandwirtschaftlichen Erwerbszweigen landwirtschaftlicher Betriebe beschäftigten Personen deutlich größer sein.

terbildung, insbesondere Lernen im Prozess der Arbeit und externe Weiterbildungskurse von den Befragten befürwortet. Auch eine Modifikation bestehender Ausbildungsberufe wurde für die Qualifikationsbilder Land- und Tourismuswirt/in und Direktvermarkter/in von einer Mehrheit der Befragten empfohlen (ebenda).

Die der Studie zu Grunde liegende Annahme, dass Erwerbskombinationen zu neuen Berufen führen, ist nicht zwingend, wie es auch die Ergebnisse der Studie selbst zeigen. Denkbare Konsequenzen wären die Veränderung von Ausbildungsinhalten z.B. in Form neuer Unterrichtsfächer oder Wahlbereiche. In der Ausbildungsverordnung für den Beruf Winzer/-in, ist dies bereits heute beispielhaft umgesetzt. In der Winzerei spielt die Verarbeitung und Direktvermarktung eine herausragende Rolle. Entsprechend sind die Kellerwirtschaft und die Vermarktung betrieblicher Erzeugnisse Bestandteil der Erstausbildung. Von den Ausbildungsexperten wurde diese Ausbildungsverordnung uns gegenüber auch häufig als innovativ gelobt.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, ergänzende Ausbildungsinhalte in Fortbildungen anzubieten. Auch ist nicht notwendigerweise der landwirtschaftliche Beruf der Ausgangspunkt. In der Tat ist es gegenwärtig Praxis in den meisten Bundesländern landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildungsangebote für diejenigen anzubieten, die ein landwirtschaftliches Unternehmen (zumeist im Nebenerwerb) ohne eine landwirtschaftliche Ausbildung führen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass etwa 50 % der Betriebsleiter von landwirtschaftlichen Nebenerwerbsbetrieben über keine landwirtschaftliche Berufsausbildung verfügen.

Insgesamt erscheint dieses Thema dennoch nach wie vor unzureichend thematisiert. Dieser Eindruck ergibt sich insbesondere auch aus der Agrarstatistik, die nur zwischen Betriebsleitern mit landwirtschaftlicher und nichtlandwirtschaftlicher Ausbildung trennt. Entgegen der bei Abicht (2006) gewählten deduktiven Vorgehensweise, in der Qualifikationsprofile aus inhaltlichen Überlegungen abgeleitet werden, wäre alternativ eine induktive Vorgehensweise denkbar, indem

man die tatsächlichen nichtlandwirtschaftlichen Qualifikationen erfasst, die in der Landwirtschaft beschäftigte Personen erworben haben, um zum Beispiel Erwerbskombinationen in der Praxis umzusetzen. In diesem Zusammenhang erscheint es auch wichtig, neben den inhaltlichen Qualifikationsanforderungen die in den landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen enthaltenen Geschlechterrollen zu hinterfragen. Man kann die zügige Umsetzung des Berufs der Fachkraft Agrarservice auch so deuten, dass es in der Landwirtschaft nach wie vor leichter fällt, neue Technik und produktionsorientierte Männerberufe zu definieren als neue Service orientierte Berufe, die auch Frauen eine anerkannte Perspektive innerhalb der Landwirtschaft bieten. So ist davon auszugehen, dass die landwirtschaftliche Hauswirtschaft für große Teile einer multifunktionalen Landwirtschaft eine bedeutende Rolle spielt. Unseres Erachtens nach würde eine offensive Diskussion um die Erwerbskombinationen in der Landwirtschaft es auch erlauben, die sehr an traditionellen Geschlechterrollenmodellen verhaftete Hauswirtschaftsausbildung neu zu fassen und die unbestreitbaren Potenziale und erworbenen Wissensbestände in diesem Bereich für die multifunktionale Landwirtschaft an der Schnittstelle zur Verarbeitung und Direktvermarktung, Tourismus aber auch sozialer Dienstleistungen (Betreuung, Pflege) zu erschließen, anzuerkennen und durch Professionalisierung aufzuwerten.

Die qualitativen Effekte der aufgezeigten Tendenzen der agrarstrukturellen Entwicklung stellen für das System der landwirtschaftlichen Berufsbildung die zentrale Herausforderung dar. Mit der steigenden Bedeutung des Humankapitals und den wachsenden Bildungskosten je Beschäftigtem gewinnen auch die Qualität und die Effizienz der Ausbildung an Relevanz. Die Passgenauigkeit der Ausbildungsgänge an die landwirtschaftliche Praxis, die Flexibilität des Systems in Hinblick auf die Ausbildungsstrategien der landwirtschaftlichen Beschäftigten und die Qualität des schulischen Unterrichts sowie der betrieblichen Unterweisungen werden somit zu ökonomisch hoch relevanten Parametern. Angesichts der schrumpfenden Beschäftigungszahlen ist zukünftig immer weniger davon auszugehen, dass der Mechanismus der Selektion der erfolgreichen landwirtschaftlichen Unternehmen durch den Markt einen hinreichend effizienten Steue-

rungsmechanismus darstellt, der die „Spreu vom Weizen“ trennt. Dem einzelnen Beschäftigten in der Landwirtschaft kommt ein deutlich höheres Gewicht zu. Bildungsinvestitionen stellen spezifische Investitionen dar. Nach der Transaktionskostentheorie würde dies einen Übergang zu hierarchischen Organisationsstrukturen in größeren Unternehmen begünstigen (WILLIAMSON, 2000). Diese ökonomischen Implikationen der Annahme eines steigenden Humankapitals für die agrarstrukturelle Entwicklung sind bisher in der Agrarökonomie aber noch nicht diskutiert worden. Ungeachtet dessen zeichnet sich aber ab, dass die Ausgestaltung des landwirtschaftlichen Bildungssystems entscheidende Implikationen für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft in Deutschland haben wird.

## 2.7 Zwischenbetrachtung: Zum Stand der Forschung zur landwirtschaftlichen Berufsbildung

In diesem ersten Teil des Berichts haben wir versucht, das System der landwirtschaftlichen Berufsausbildung umfassend zu beschreiben, seine Funktionsweise zu analysieren und unterschiedliche gesellschaftliche Prozesse abzubilden, die gegenwärtig dieses System verändern. Wir sehen die Gestaltung der Ausbildungssysteme als einen zentralen und sehr vernachlässigten Bereich einer an Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit ausgerichteten Agrarpolitik. Der geringe Stellenwert dieses Themas in der Agrarpolitik und der Agrarwissenschaft steht in einem merkwürdigen Kontrast zu den gesellschaftlichen Diagnosen des Übergangs zu einer Wissensgesellschaft und der zentralen Bedeutung, die Wissen und Lernprozessen bei der Lösung von Nachhaltigkeitsproblemen zugeschrieben wird. Vor dem Hintergrund der sich in den letzten Jahren vollzogenen Transformation der Agrarwissenschaften in eine Technowissenschaft, in der die Sozialwissenschaften (zunehmend inklusive der Ökonomie) aus den Agrarfakultäten verschwinden, ist dieser Befund aber nicht sonderlich überraschend.

Die Dynamiken, die sich gegenwärtig in Berufsbildungsbereich vollziehen und die wir an dieser Stelle zumindest in groben Zügen zu skizzieren versuchten, finden gegenwärtig außerhalb der engeren Fachöffentlichkeit kaum Aufmerk-

samkeit. Dies wäre an sich zunächst erst einmal kein grundsätzliches Problem. Zumal, wie wir beschrieben haben, die besondere Struktur dieser Fachöffentlichkeit ein hohes Maß an Lösungskompetenz aufzuweisen scheint. Bei genauerer Betrachtung ergeben sich aber doch erhebliche Lücken, insbesondere dann, wenn es um Bewertungen und den Vergleich von Politikmaßnahmen oder um die Abschätzung längerfristiger Entwicklungen geht. Zudem ist bei uns der Eindruck entstanden, dass angesichts fehlender oder nur sporadischer empirischer Untersuchungen die Struktur der verfügbaren Daten, insbesondere der Berufsbildungsstatistik, die Problemwahrnehmung verzerrt. So wird die Zahl und Struktur der Ausbildungsverhältnisse sehr ausführlich betrachtet, während Informationen über die Ausbildungsbetriebe, Ausbilder und Schulen kaum zugänglich sind. Hierzu trägt die Arbeitsteilung zwischen Bund und Ländern bei. All das, was auf Länderebene geregelt wird, erscheint weniger transparent und den Diskurs nur dann zu beeinflussen, wenn bundespolitischer Regelungsbedarf die Länder berührt (z.B. die Umsetzung von neuen Ausbildungsrahmenplänen). Qualitative Daten fehlen nahezu völlig. Es ist davon auszugehen, dass die Länder Evaluationen des Unterrichts oder von Ausbildungsbetrieben vornehmen. Zu welchen Ergebnissen diese Evaluationen kommen und wie die Experten und Entscheidungsträger diese Ergebnisse bewerten ist aber nicht nachvollziehbar. Räumt man der Ausbildungsqualität einen zentralen Stellenwert ein, dann sind diese qualitativen Befunde und die Objektivierung der Bewertungskriterien jedoch zentrale Themen der Gestaltung des Berufsbildungssystems. Hinsichtlich quantitativer Analysen fällt ferner auf, dass diese nur selten längere Zeiträume und multivariate Zusammenhänge abbilden. Dies ist den jeweiligen Autoren nicht unbedingt anzulasten, da die wenigen existierenden Untersuchungen oft nur mit beschränkten Möglichkeiten erstellt wurden. Angesichts der interdependenten und zum Teil gegenläufigen Entwicklungen müssen aber einfache Beziehungen mit Vorsicht interpretiert werden.

Während zu den politisch relevanten Fragen, wenn auch sporadische und oft nicht publizierte Befunde zu existieren scheinen, so fehlen Darstellungen und Analysen der Ausbildungswirklichkeit nahezu gänzlich. Auch wenn die in Fach-

zeitschriften wie der „B&B Agrar“ enthaltenen Erfahrungsberichte dem geübten Leser Hinweise auf Problemwahrnehmungen, Stimmungen und Konflikte liefern, so fehlt es doch an einem systematischen Verständnis darüber, wie die am Bildungssystem beteiligten Akteure (Auszubildende, Ausbilder, Lehrende, Berater) mit Veränderungen umgehen, politische Vorgaben verstehen und in die Praxis umsetzen. Dieses Problem wird unseres Erachtens nach auch dadurch verstärkt, dass die rechtlichen Regelungen des BBiG rechtliche Fiktionen (Betrieb, Ausbilder, Auszubildende, etc.) und ihre Beziehungen als bilaterale Verhältnisse von Individuen beschreiben. In der Praxis (aber z.B. auch in der berufspädagogischen Literatur) wird dabei aber zu oft überdeckt, dass Bildung einen komplexen sozialen Kommunikationszusammenhang darstellt. Es reicht daher nicht aus, die bilateralen Verhältnisse (Ausbilder-Auszubildender) isoliert zu betrachten, sondern es ist wichtig, diese in ihrem sozialen Kontext zu verstehen, in den sie eingebettet sind (Region, Betriebsleiterfamilie, Schule, Schulklasse etc.).

Die Steuerung der beruflichen Bildung ist insofern erschwert, da viele Veränderungen wie der agrarstrukturelle Wandel, demografische Entwicklungen oder die Neugestaltung der Lehrerausbildung ihre Wirkung nur langfristig entfalten, sich Veränderungen graduell vollziehen und oft durch kurz- und mittelfristige Entwicklungen überlagert werden. Gerade deshalb sind aber klare Ziele und eine an diesen Zielen ausgerichtete, zuverlässige Datenbasis und ein kontinuierliches, längerfristiges Monitoring von großer Bedeutung.

Im Folgenden möchten wir zwei der angesprochenen Aspekte aufgreifen. Im Abschnitt 3 wird zunächst versucht, den Zusammenhang zwischen der Krise auf dem Ausbildungsmarkt und der Entwicklung der Zahl der landwirtschaftlichen Ausbildungsverhältnisse quantitativ zu analysieren. Daran anschließend werden ausgewählte Aspekte der Agrarstruktur auf die Struktur der Ausbildungsverhältnisse untersucht. In Abschnitt 4 werden Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Akteuren des Bildungssystems beschrieben.

### **3 Landwirtschaftliche Berufsausbildung in Deutschland - Eine Analyse bildungs- und arbeitsmarktstatistischer Daten**

#### **3.1 Einleitung**

Die anhaltende Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise zu Beginn der Jahrtausendwende war auch mit einer Krise des Ausbildungsmarktes verbunden, die sich mit der zwischenzeitlichen wirtschaftlichen Erholung nur teilweise auflöste. Die Zahl der Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen hat bis 2007 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze zum Teil deutlich überschritten. Mit sinkenden Schulabgängerzahlen bei einer zugleich steigenden Anzahl von altersbedingt aus dem Beruf ausscheidenden Beschäftigten wird aber in den nächsten Jahren die Befürchtung eines Facharbeitskräftemangel verbunden (ULMER UND ULRICH, 2008). Die steigenden beruflichen Anforderungen im Zuge des Übergangs von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft nähren zudem die Sorge, dass ein erheblicher Teil der Schulabgänger mit fehlenden oder geringen Schulabschlüssen auch zukünftig nur schwer dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. Die Schwächen des Systems der dualen Berufsausbildung, insbesondere seine Konjunkturanfälligkeit, werden in diesem Zusammenhang deutlich und es werden grundlegende Alternativen diskutiert (DIETRICH UND SEVERING, 2007). Diese Diskussion wird dadurch begünstigt, dass im Kontext der Angleichung europäischer Ausbildungssysteme das deutsche Modell der dualen Berufsausbildung nicht konkurrenzlos ist (FROMMBERGER, 2007).

In diesem Beitrag wird die Frage aufgeworfen, inwiefern diese Prozesse auch auf die landwirtschaftliche Berufsausbildung einwirken und diese verändern. Dazu werden im Folgenden Daten der Berufsbildungs- und der Arbeitsmarktstatistik analysiert. In einem ersten Schritt wird im folgenden Abschnitt die Datenbasis vorgestellt. Daran anschließend wird der Zusammenhang zwischen der Lage auf dem Ausbildungsmarkt und der Entwicklung der landwirtschaftlichen Ausbildung heraus gearbeitet. In den weiteren Abschnitten werden zeitliche Entwicklungsmuster, Spezialisierungstendenzen und die Geschlechterverhältnisse analysiert. Die Ergebnisse identifizieren bisher nicht untersuchte Zusammen-



hänge und stellen zum Teil gängige Sichtweisen in Frage. In einem abschließenden Abschnitt werden die Ergebnisse im Lichte agrarwissenschaftlicher Diskussion kritisch bewertet und offene Fragen aufgeworfen.

### 3.2 Datenmaterial und Methoden

Über die Situation am Ausbildungsmarkt und die Auszubildenden berichten zwei amtliche Statistiken. Zum einen stellt die Bundesagentur für Arbeit (BA) Informationen über die nach der Geschäftsstatistik der BA noch offenen Berufsausbildungsstellen und die noch nicht vermittelten Bewerber zur Verfügung. Diese Daten werden monatlich ausgewiesen, um zeitnah den Verlauf der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt zu erfassen.<sup>5</sup> Für den Vergleich über mehrere Jahre, z.B. im Rahmen des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung, werden die Angaben zum Stichtag 30. September verglichen. Der Vorteil dieser Statistik ist, dass hier zumindest theoretisch das Angebot und eine nicht befriedigte Nachfrage erfasst werden. Allerdings handelt es sich nicht um eine vollständige Erhebung mit freiwilligen Angaben. Zudem ergeben sich aus der Datenerhebung einige systematische Verzerrungen. So wird bspw. in der Situation eines Ausbildungsplatzmangels, wie sie in den letzten Jahren in Deutschland vorherrschte, aufgrund des Ausweichverhaltens der Bewerber (z.B. Abwanderung, alternativ vermittelte Bewerber mit weiterem Vermittlungswunsch) die Nachfrage systematisch unterschätzt. Zugleich wird aufgrund der Aggregation von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen das *betriebliche* Ausbildungsangebot überschätzt (KREKEL UND ULRICH, 2006: 13ff.). Die hier verwendeten Zeitreihen sind im Internet-Angebot der Bundesagentur für Arbeit verfügbar.

Detaillierte Informationen über die Strukturdaten zur dualen Ausbildung werden im Rahmen der Geschäftsstatistiken der für die Ausbildung zuständigen Stellen

---

<sup>5</sup> Die Erfassungsräume der Ausbildungsstatistik sind immer die Monate Oktober bis September des Folgejahres. Ausgewiesen werden die Werte ab März. Die Verläufe der verschiedenen Jahre lassen den Vergleich der Jahre zu.

(Kammern) geführt.<sup>6</sup> Diese bilden die Grundlage für eine bundeseinheitliche Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die Berufsbildungsstatistik erhebt Daten zu Auszubildenden, Prüfungen und Ausbildungspersonal. Die statistischen Ämter weisen diese Daten zumeist aggregiert für Berufsgruppen aus. Für diese Untersuchung wurden Daten für die einzelnen landwirtschaftlichen Berufe beim Statistischen Bundesamt für den Zeitraum 1993 bis 2006 im September 2008 abgefragt. Im Mai 2009 haben wir ergänzende Daten für 2007 erhalten. Mit der Reform 2007 ist die Bildungsstatistik auf eine Individualstatistik umgestellt worden, wodurch sich zukünftig neue wissenschaftliche Auswertungsmöglichkeiten ergeben. Zudem sind differenziertere Kategorien gebildet worden (UHLY, 2006). Aufgrund dieser und anderer Veränderungen sind die Daten ab 2007 mit den Vorjahren aber nur sehr begrenzt vergleichbar.

Hinsichtlich des Betrachtungshorizonts ist die Sondersituation in den neuen Bundesländern in den 1990er Jahren zu berücksichtigen. Die Umstrukturierung der Landwirtschaft in den neuen Bundesländern hat sich auch negativ auf die Ausbildungstätigkeit ausgewirkt. Bis Mitte der 1990er Jahre waren deshalb die Ausbildungszahlen sehr niedrig und stiegen jährlich an. Wir setzen den Beginn unserer Betrachtungen auf das Jahr 1997. Wir begründen das damit, dass die Hauptphase der Umstrukturierung in diesem Jahr zum Ende gekommen ist. Die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe hat zu diesem Zeitpunkt ihren Höhepunkt erreicht und geht seither wieder zurück. Ein zweiter Grund ist, dass die Ausbildungszahlen seitdem in Ostdeutschland ähnlichen konjunkturellen Schwankungen unterliegen wie in Westdeutschland. Auch wenn möglicherweise weiterhin eine Trendkomponente bestehen sollte, die sich als verzögerte „Normalisierung“ in Folge der Umstrukturierung deuten lässt, so spricht doch einiges dafür, dass die Anpassungsreaktionen an jährliche Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt deren Einfluss zunehmend überlagert. Aus diesem Grunde werden in den folgenden Abschnitten überwiegend die Jahre 1997 bis 2006 betrachtet. Um

---

<sup>6</sup> Für die Landwirtschaft sind die Landwirtschaftskammern und in Ländern ohne Landwirtschaftskammern in der Regel die Fachministerien die zuständigen Stellen.

längerfristige Trends zu ermitteln, werden diese Daten punktuell mit verlängerten Zeitreihen verglichen.

Leider hat die Vereinigungsproblematik seit 1990 dazu geführt, dass überwiegend Ost-West Vergleiche vorgenommen werden und auch die inhaltlichen Debatten häufig getrennt verlaufen. Die erheblichen Unterschiede zwischen den westlichen Regionen, die ja auch insgesamt sowohl bezüglich Fläche als auch Bevölkerungszahl erheblich größer sind als die neuen Bundesländer, bleiben dabei aber oft vernachlässigt. Da die große Zahl der Bundesländer eine übersichtliche Darstellung erschwert, werden hier die Flächenstaaten in einigen Darstellungen zu vier Großregionen Nordwest (Schleswig-Holstein, Niedersachsen), West (Nordrhein-Westfalen, Hessen), Ost (Neue Bundesländer) und Südwest (Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland) zusammengefasst. Die quantitative Bedeutung der Stadtstaaten ist so gering, dass diese auf die Ergebnisse keinen Einfluss haben. Wie zu zeigen sein wird, werden die regionalen Unterschiede hinsichtlich Agrarstruktur und regionaler Bedingungen damit zwar grob, aber doch korrekt abgebildet.

Aufgrund unterschiedlicher Erhebungsweisen sind die Angaben in den Statistiken nicht identisch. Zudem werden Berufsgruppen unterschiedlich aggregiert und bezeichnet. Die Gruppe der landwirtschaftlichen Berufe umfasst 14 anerkannte Ausbildungsberufe. Die Berufsklassifizierung der Bundesarbeitsagentur orientiert sich an den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten und nicht an der Ausbildung, da hier die Arbeitsvermittlung im Vordergrund steht. Hierbei ist das Ziel, eine überschaubare Zahl von Klassen zu schaffen, deren Bezeichnung teilweise von den anerkannten Ausbildungsberufen abweicht. Einige Berufe, in der Regel solche mit geringerer quantitativer Bedeutung, werden in der Erhebung der Bundesarbeitsagentur nicht erfasst.

In diesem Beitrag werden landwirtschaftliche Ausbildungsberufe im engeren Sinne betrachtet, das sind insbesondere die Berufe Landwirt/in, Tierwirt/in sowie der Fachkraft Agrarservice. Da der Beruf Gärtner/in innerhalb der landwirtschaftlichen Berufe die bei weitem größte Zahl der Auszubildenden stellt, wird

die aggregierte Statistik in besonderer Weise von dieser Gruppe geprägt. Dies kann zu missverständlichen Analysen führen, wenn wie in diesem Beitrag der Agrarsektor im Zentrum der Betrachtung steht. Allerdings wird dadurch auch deutlich, dass der Agrarsektor selbst innerhalb der grünen Berufe eine Aufmerksamkeit erfährt, die sich nicht aus seiner quantitativen Bedeutung erklären lässt. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die Ausbildungsberufe Landwirt/in und Tierwirt/-in, da der Winzerberuf zwar eine erhebliche, aber nur regionale Bedeutung hat und der Beruf der Fachkraft Agrarservice noch nicht lange genug existiert.

Für die Auswertung werden gängige statistische Verfahren der Korrelationsanalyse und der linearen Regression genutzt. Letztere haben den Vorteil, dass sie es grundsätzlich erlauben, Effekte quantitativ abzuschätzen. Aufgrund der Bekanntheit der Verfahren wird an dieser Stelle auf eine detaillierte Darstellung verzichtet. Auf einen zentralen methodischen Aspekt ist jedoch hinzuweisen. Die hier zur Verfügung stehenden Zeitreihen sind relativ kurz. Dadurch sind die Auswertungen in mehrfacher Hinsicht kritisch zu beurteilen. Zum einen ergibt sich aus der geringen Zahl der Datensätze, dass die Teststärke gering ist. Für die meisten hier vorgenommenen Schätzungen mit 6 bis 9 Freiheitsgraden (df) kann bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % nur eine Korrelation im Bereich  $r > 0,6$  (9 df) bzw.  $0,7$  (6 df) überhaupt statistisch erkannt werden (BORTZ und DÖRING, 2003, 711). Um die Zahl der Freiheitsgrade nicht zu niedrig werden zu lassen, sind auch nur Regressionen mit wenigen Determinanten überhaupt sinnvoll anwendbar. Das bedeutet einerseits, dass sich nur sehr starke und einfache Zusammenhänge überhaupt nachweisen lassen. Umgekehrt folgert daraus, dass andere, durchaus auch starke Zusammenhänge existieren können, die hier statistisch nicht erfasst werden können.<sup>7</sup> Andererseits ist die Stabilität der Schätzungen unklar, da einzelne Beobachtungen ein großes Gewicht haben können. Fügt man der Schätzung nur ein oder zwei Jahre hinzu, können sich wesentliche Parameter der statistischen Schätzung verhältnismäßig stark verändern. Aufgrund

---

<sup>7</sup> Nach Cohen beschreibt  $r \geq 0,5$  einen starken und  $r \geq 0,3$  einen mittleren Zusammenhang (COHEN, 1988).

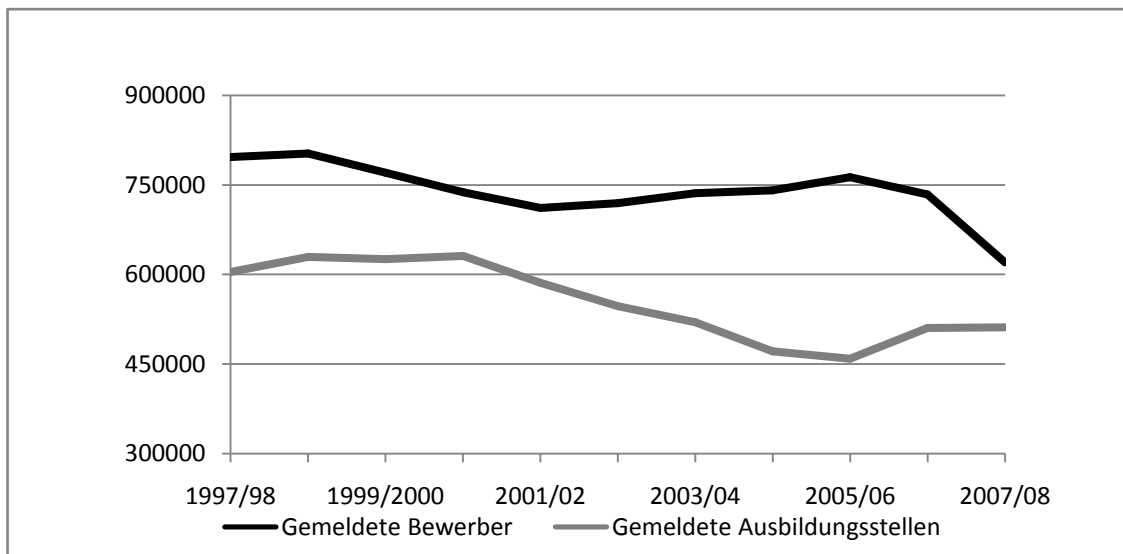
der Stärke der Zusammenhänge wird dadurch vermutlich die statistische Signifikanz, die ja nur ausweist, ob ein Wert von Null verschieden ist, weniger betroffen sein. Jedoch können insbesondere die Regressionskoeffizienten noch erheblich schwanken. Letzteres ist auch dadurch bedingt, dass nur wenige Determinanten berücksichtigt werden können. Insofern sind die ausgewiesenen Spannbreiten der Schätzungen besonders zu beachten.

### 3.3 Wandel der landwirtschaftlichen Berufsausbildung vor dem Hintergrund der Ausbildungsmarktkrise

#### 3.3.1 *Zahl der Ausbildungsverhältnisse*

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in Deutschland war im letzten Jahrzehnt durch eine große Angebotslücke gekennzeichnet, die ihren Höhepunkt im Herbst 2005 erreichte. Zu diesem Zeitpunkt überstieg die von der BA geschätzte Zahl der Bewerber die Zahl der Ausbildungsstellen um über 300.000. Besonders prekär war die Situation in Ostdeutschland, wo Ausbildungsstellen nicht einmal für jeden zweiten Bewerber zur Verfügung standen (Abbildung 5). Das Ungleichgewicht resultierte aus einem geringfügigen Anstieg der Bewerberzahlen und zugleich einem deutlichen Rückgang der gemeldeten Ausbildungsstellen. Diese Situation hat auch den landwirtschaftlichen Ausbildungsmarkt beeinflusst. Für die von der Bundesarbeitsagentur ausgewiesene Berufsgruppe „Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe“ war die Zahl der gemeldeten Bewerber in den letzten Jahren ebenfalls größer als die Zahl der Bewerber.

**Abbildung 5: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in Deutschland**



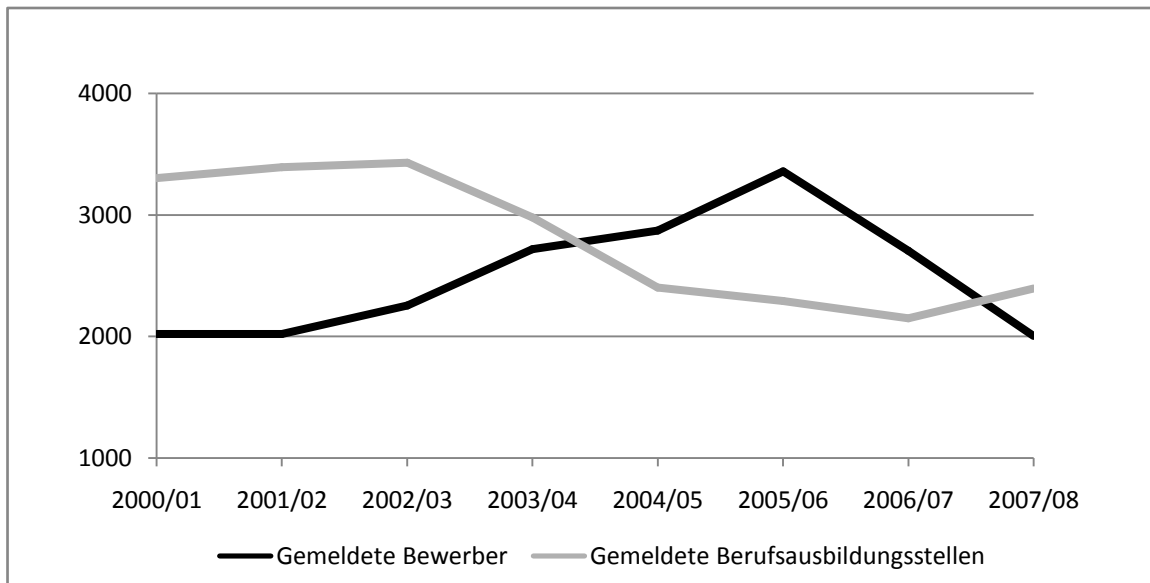
*Quelle: Eigene Darstellung nach BA (2009).*

Allerdings werden diese Zahlen durch den dominanten Bereich Gartenbau geprägt. Das Bild ändert sich, wenn man die landwirtschaftlichen Berufe im engeren Sinne betrachtet. Leider weist die Ausbildungsmarktstatistik des Arbeitsamtes diese Berufe erst ab dem Jahr 2000/2001 aus (Abbildung 6). Hier zeigt sich ein abweichendes Bild. Zunächst ist festzustellen, dass die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für Land- und Tierwirte bis 2003 entgegen dem allgemeinen Trend durch einen deutlichen Angebotsüberhang gekennzeichnet ist. Das Angebot an Ausbildungsstellen geht nach 2003 deutlich zurück. Wir vermuten, dass dies zum Teil eine verzögerte Reaktion auf die wirtschaftlich schlechten Jahre 2002 und 2003 darstellt. Das Angebot scheint aber auch auf die schwankende Nachfrage zu reagieren.

Die Zahl der Bewerber steigt in dieser Phase stark an, so dass es für drei Jahre auf dem Höhepunkt der Krise auf dem Ausbildungsmarkt auch für die Berufe Land- und Tierwirt/-in zu einem Nachfrageüberhang kommt. Die nahe liegende Vermutung ist, dass der Überhang an Bewerbern auf dem Ausbildungsmarkt dazu führt, dass Bewerber verstärkt nach Alternativen suchen und somit vermehrt eine Ausbildung als Land- oder Tierwirt nachfragen. In der Tat korreliert die Bewerberzahl für diese Ausbildungsberufe stark mit dem von Bundesar-

beitsagentur ausgewiesenen „Bestand an unversorgten/nicht vermittelten Bewerbern“ (alle Berufe) ( $r = 0,91^{***}$ ).<sup>8</sup> Das Ausbildungsangebot korreliert ähnlich stark mit dem Vorjahreswert des ausgewiesenen „Bestand an unversorgten/nicht vermittelten Bewerbern“ (alle Berufe). Es reagiert also mit zeitlicher Verzögerung auf die erhöhte Nachfrage.

**Abbildung 6: Angebot und Nachfrage an Ausbildungsplätzen für Land- und Tierwirte**



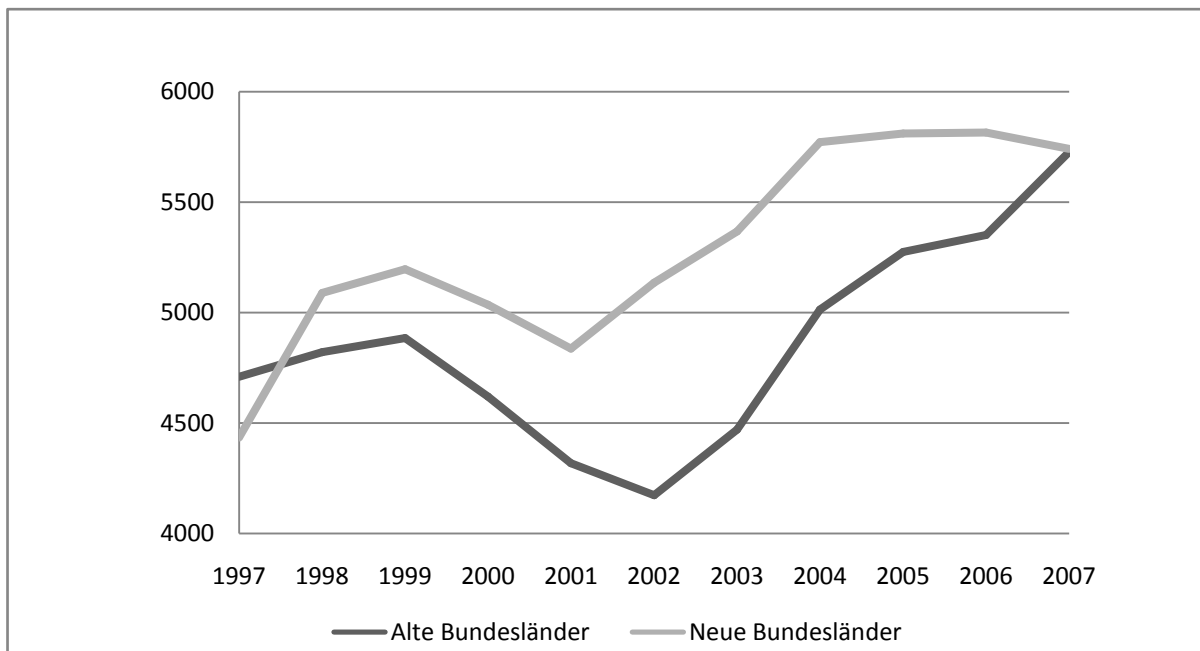
*Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung nach BA (2009).*

Die Lage am Ausbildungsmarkt hat sich auch auf die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse ausgewirkt (Abbildung 7). Gemessen wird die Zahl der Ausbildungsverträge. Bemerkenswert ist, dass die Landwirtschaft in den neuen Bundesländern in diesen beiden Berufen trotz absolut deutlich geringerer Beschäftigungszahlen in der Landwirtschaft eine höhere Ausbildungsaktivität aufweist als in den alten Bundesländern. Das kann mehrere Ursachen haben. Zum einen fehlt der Beruf des Winzers/-in, der vor allem im Südwesten eine große zahlenmäßige, in den neuen Bundesländern dagegen nur geringe Bedeutung hat. Auch die Nebenerwerbslandwirtschaft ist in den alten Bundesländern von größerer Bedeutung. Dies wirkt sich, wie noch zu zeigen sein wird, auf den Ausbildungsmarkt

<sup>8</sup> Im Folgenden wird entsprechend der üblichen Konventionen das Signifikanzniveau mit \* für >90 %; \*\* für > 95 % und \*\*\* für >99 % ausgewiesen.

aus. Vor allem aber wirken sich aber die Krise auf dem Ausbildungsmarkt in Ostdeutschland und möglicherweise auch der erhöhte Nachwuchskräftebedarf auf die Ausbildungsaktivitäten aus. Die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge korreliert ebenfalls stark mit der Zahl „Bestand an unversorgten/nicht vermittelten Bewerbern“ (alle Berufe) ( $r=0,823^{***}$  für den Zeitraum von 1999 bis 2007).

**Abbildung 7: Auszubildende für den Beruf Land- und Tierwirt/in**



*Quelle: Eigene Darstellung nach BA (2009).*

Folgende Regressionsschätzung zeigt mit den vorliegenden Daten die beste Anpassung (Tabelle 5). Demnach steigt die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse sowohl in dem Jahr, in dem der Bewerberüberhang besteht, um 43 je Tausend unvermittelte Bewerber als auch im Folgejahr um 44 je Tausend unvermittelte Bewerber an. Der über zwei Jahre verteilte Gesamteffekt liegt somit bei etwa 87 (Vertrauensbereich  $\pm 7$ ) neuen Vertragsverhältnissen je Tausend unvermittelten Bewerbern. Somit wählen 8 bis 9 % der unvermittelten Bewerber eine Ausbildung im Beruf Landwirt/-in oder Tierwirt/-in. In dem Betrachtungszeitraum lag der Bewerberüberhang bei durchschnittlich etwa 33.500 Personen. Das bedeutet, dass der durchschnittliche Effekt der Ausbildungsmarktkrise die Zahl neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse um ca. 2900 erhöht. Ohne diesen Effekt wird die Zahl der Ausbildungsverhältnisse durchschnittlich nur auf etwa 7000



bis 7500 (konstanter Term) geschätzt. Die Varianz wird durch die Zahl der unvermittelten Bewerber fast vollständig aufgeklärt. Auch wenn eine Prognose auf Grundlage dieser Schätzung nur mit Vorsicht vorgenommen werden sollte, so ist der Zusammenhang eindeutig. Sollte sich in den nächsten Jahren die Ausbildungsmarktlage aufgrund der demografischen Veränderungen verbessern, so wird es in den genannten Berufen schwer, einen selbst vor dem Hintergrund des agrarstrukturellen Wandels sinkende Bedarf an Nachwuchskräften zu rekrutieren.

**Tabelle 5:        Kleinste-Quadrate Schätzung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse für die Berufe Land- und Tierwirt/-in**

<b>KQ_ Schätzung mit den Beobachtungen 1999-2006</b>			<b>Abhängige Variable: Ausbildungsverhältnisse Landwirt/-in und Tierwirt/-in</b>	
	<b>Koeffizient</b>	<b>Std. Fehler</b>	<b>t-Quotient</b>	<b>P-Wert</b>
<b>Konstante</b>	7311,57	115,63	63,2305	<0,00001***
<b>Bestand an unvermittelten Bewerbern (in Tsd.)</b>	43,1163	4,1452	10,4013	0,00014***
<b>Bestand an unvermittelten Bewerbern (in Tsd.) im Vorjahr (t-1)</b>	44,1043	5,1418	8,5776	0,00035***
<b>Mittel d. abh. Var.</b>	10134,88		Std. Abw. d. abh. Var.	788,56
<b>Summe d. quad. Res.</b>	32129,93		Std. Fehler d. Regress.	80,1623
<b>R-Quadrat</b>	0,9926		Korrigiertes R-Quadrat	0,9897
<b>F(2, 5)</b>	336,19		P-Wert(F)	<0,00005

Die Ausbildungszahlen haben sich seit 2001 zunächst in den neuen Bundesländern und erst mit Verzögerung auch in den alten Bundesländern erhöht. Zu dieser Verzögerung können mehrere Ursachen zusammen wirken. Die Verschärfung der Krise ist in den alten Bundesländern verzögert eingetreten. Zudem

wandern landwirtschaftliche Auszubildende in die westlichen Bundesländer ab. Ein weiterer Grund für die Verzögerung kann auch sein, dass in einigen großen Ländern das schulische Berufsgrundschuljahr (BGJ) ohne betriebliche Ausbildung das erste Ausbildungsjahr darstellt (Niedersachsen, Bayern, Baden-Württemberg). Die Zahl der Ausbildungsverträge steigt dort erst im zweiten Ausbildungsjahr an. Dies beeinflusst ebenfalls wiederum die Zahl der Ausbildungsverträge.

Der Anstieg der Zahl der Ausbildungsverhältnisse hat sich vor dem Hintergrund eines von der Arbeitsagentur diagnostizierten Rückgangs des Ausbildungsplatzangebots vollzogen und reagiert statistisch messbar auf den Bestand an unvermittelten Bewerbern. Das deutet darauf hin, dass es ein unausgeschöpftes, latentes Ausbildungsplatzangebot in der Landwirtschaft gibt. Das Angebotsverhalten ist aufgrund einer sehr günstigen Kosten-Nutzen Bilanz somit sehr elastisch, so dass moralische Appelle und politische Aufrufe, Ausbildungsplätze bereitzustellen, auf große Resonanz stoßen können.

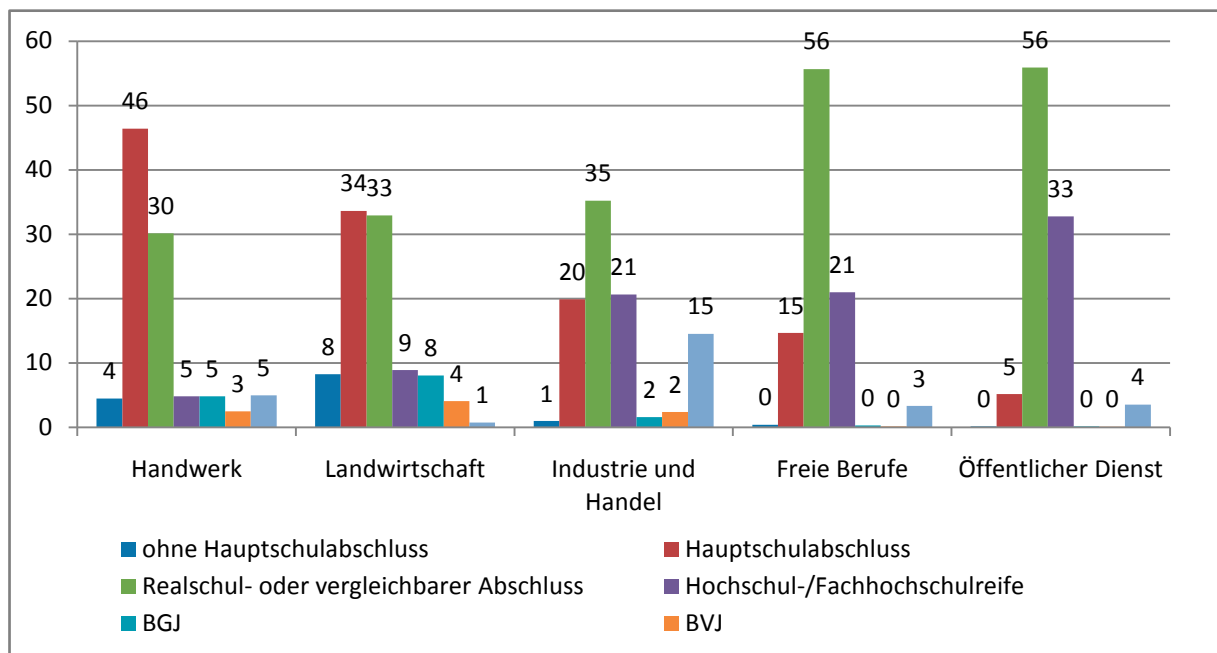
Die Ausbildungsmarktlage hat sich in den letzten beiden Jahren aufgrund sinkender Schulabgängerzahlen entschärft. Angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftskrise ist das Verhalten der Unternehmen noch unklar. Dass sich die Situation der Jahre 2005 und 2006 wiederholen wird, ist angesichts der demographischen Entwicklung dennoch eher unwahrscheinlich. Somit ist zu vermuten, dass der Ausbildungsmarkt für Land- und Tierwirte tendenziell wieder in einen Zustand mit einem Angebotsüberhang übergehen wird. Die Bereitschaft, Ausbildungsplätze zu melden, sinkt aber vermutlich, wenn Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Ein Teil des Angebots bleibt somit latent. Im Folgenden werden wir untersuchen, ob diese Dynamik auf dem Ausbildungsmarkt auch Auswirkungen auf die Struktur der Auszubildenden hat.

### *3.3.2 Ausgewählte Effekte auf die Ausbildungseignung*

Die Berufsbildungsstatistik weist bis 2006 Informationen zu Schulabschlüssen und der letzten besuchten Schule bei neuen Ausbildungsverträgen aus. Leider werden berufsvorbereitende Schulen und das Berufsgrundschuljahr als Vorbil-

dungskategorien ausgewiesen. Dadurch werden Informationen über Bildungs-  
verläufe mit Informationen über Qualifikationen vermisch. Dies ändert sich erst  
mit der Umstellung der Statistik in 2007. Da einige Länder (z.B. Niedersachsen,  
Bayern, Baden-Württemberg) das schulische Berufsgrundschuljahr<sup>9</sup> (BGJ) in  
einigen Berufen als Teil der regulären Berufsausbildung vorsehen, ist die Ver-  
gleichbarkeit zwischen den Ländern sehr verzerrt, da für das erste Jahr dann  
keine Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Im BGJ sind die Schüler mit  
unterschiedlichen Schulabschlüssen zusammen gefasst (Abbildung 8).

**Abbildung 8: Schulische Vorbildung der Auszubildenden nach Sektoren 2006**



*Quelle: Eigene Darstellung nach StBA (2008).*

Werden die Strukturen der Bildungsabschlüsse zwischen den Sektoren über die  
Zeit verglichen, dann wird deutlich, dass jeder Sektor eine spezifische Vertei-  
lung der unterschiedlichen Schulabschlüsse aufweist. Für die Gruppe der land-  
wirtschaftlichen Berufe (alle 14 Berufe) ist festzustellen, dass der Schwerpunkt  
auf eher niedrigen bis mittleren Qualifikationen liegt. Insgesamt ist das Profil  
aber auch recht breit, d.h. das Ausbildungsprofil der landwirtschaftlichen Berufe

<sup>9</sup> Das schulische Berufsgrundschuljahr ist keine betriebliche, sondern eine schulische Aus-  
bildung. D.h. die Auszubildenden erhalten i.d.R. an vier von fünf Tagen schulischen Unter-  
richt und haben einen Praktikumstag in Betrieben.

bietet für Auszubildende mit unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen Optionen an. Die Verteilungen verändern sich über die Zeit zwar innerhalb der Sektoren z.T. erheblich, die Profile bleiben im intersektoralen Vergleich aber stabil. So ist bspw. der Anteil der Hauptschüler in den Bauberufen immer höher und im öffentlichen Dienst immer niedriger als in allen anderen Sektoren. Vor dem Hintergrund der Ausführungen im vorherigen Abschnitt stellt sich die Frage, ob die Situation am Ausbildungsmarkt die Struktur der schulischen Ausbildung beeinflusst. Eine hohe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen benachteiligt die Schulabgänger mit geringer Qualifikation. Das heißt, der Anteil der Schüler mit höheren Schulabschlüssen müsste demnach zu Lasten von Schulabgängern ohne oder nur mit niedrigen Schulabschlüssen ansteigen. In der Tabelle 6 ist zu erkennen, dass dies tatsächlich der Fall ist. Der Anteil der Schulabgänger mit (Fach-)Hochschulreife geht bis 2002 zurück und nimmt mit Ausweitung der Ausbildungslücke zu. Der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss verhält sich umgekehrt. Der Anteil Auszubildender ohne Schulabschluss reagiert entsprechend, aber mit zeitlicher Verzögerung. Der Grund ist vermutlich in berufsvorbereitenden Maßnahmen zu sehen.

**Tabelle 6: Anteile Auszubildender mit ausgewählten Schulabschlüssen an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für den Beruf Landwirt/-in in Deutschland 1997 bis 2006**

<b>Jahr</b>	<b>Fach-/Hochschulreife</b>	<b>Hauptschulabschluss</b>	<b>Ohne Abschluss</b>
<b>1997</b>	5,24%	12,83%	0,91%
<b>1998</b>	4,28%	12,51%	0,95%
<b>1999</b>	4,05%	13,77%	0,98%
<b>2000</b>	4,14%	12,57%	0,78%
<b>2001</b>	3,75%	12,70%	1,03%
<b>2002</b>	<b>3,39%</b>	<b>15,07%</b>	0,99%
<b>2003</b>	3,70%	13,39%	<b>1,41%</b>
<b>2004</b>	3,81%	13,20%	1,16%
<b>2005</b>	3,91%	11,81%	1,02%
<b>2006</b>	3,83%	10,57%	0,80%

*Quelle: Eigene Darstellung nach StBA (2008).*

Allerdings war der Anteil der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife in den neunziger Jahren deutlich höher als nach der Jahrtausendwende. Dies weist auf einen längerfristigen Trend hin. In der Tat bringt eine Regressionsschätzung mit zwei Erklärungsgrößen (Trend, Anzahl unversorgter Bewerber) selbst bei einem so geringen Stichprobenumfang ein deutliches Ergebnis. Nach der in Tabelle 7 dargelegten Schätzung erhöht ein Bestand von 10.000 unvermittelten Bewerbern den Anteil der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife im Folgejahr um 2,4 %. Über einen Zeitraum von 10 Jahren sinkt der Anteil um 0,67 % ab. Ausgehend von einem ausgeglichenen Ausbildungsmarkt wäre nach diesem Modell der Anteil der Abiturienten auf etwa 2,9 % gesunken. Angesichts des geringen Stichprobenumfangs sind die quantitativen Parameter allerdings mit Vorsicht zu behandeln.

**Tabelle 7:      Kleinste-Quadrate Schätzung des Anteils der (Fach-) Hochschulabsolventen der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für den Beruf Landwirt/-in**

KQ-Schätzungen mit den 8 Beobachtungen 1999-2006			Abhängige Variable: Abitur	
	Koeffizient	Std.-Fehler	t-Quotient	P-Wert
<b>Konstante</b>	0,0350	0,00215	16,28	0,0000***
<b>Bestand an unvermittelten Bewerbern (in Tsd.) im Vorjahr (t-1)</b>	0,0024	0,00007	3,298	0,0215 **
<b>Zeit (Jahr)</b>	-0,00067	0,00025	-2.621	0,0470 **
<b>Mittel d. abh. Var.</b>	0,03825		Std. Abw. d. abh. Var.	0,0023
<b>Summe d. quad. Res.</b>	0,00001		Std. Fehler d. Regress.	0,0014
<b>R-Quadrat</b>	0,7097		Korrigiertes R-Quadrat	0,5936
<b>F</b>	6,1129		P-Wert(F)	0,0454

Zeitlich versetzte Effekte der Lage auf dem Ausbildungsmarkt lassen sich ebenfalls für die Anteile von Schulabgängern mit niedrigen oder ohne Schulab-

schluss feststellen. Auf eine detaillierte Darstellung der Regressionen wird hier verzichtet.

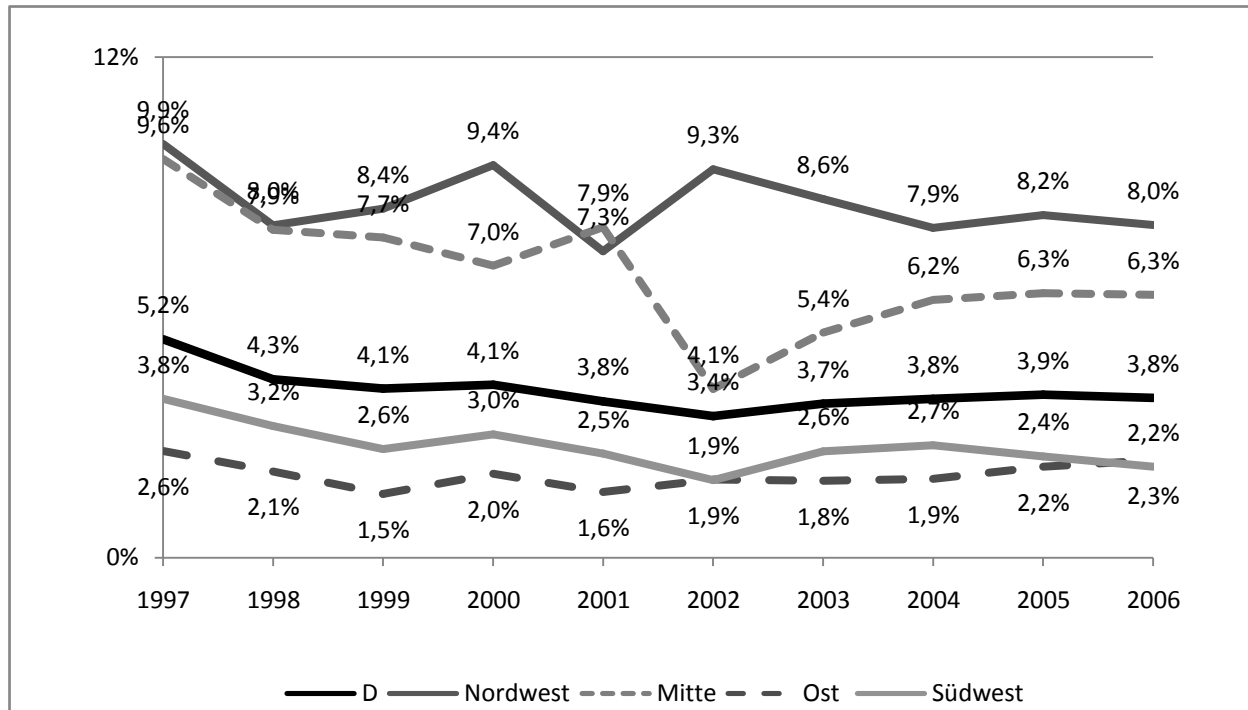
Die Krise auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren hatte also zwei Effekte. Sie hat nicht nur die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und somit direkt auch die Zahl der Ausbildungsverhältnisse erhöht, sondern auch das Absinken des Anteils höher qualifizierter Schulabgänger abgebremst. In mittlerer Frist scheint sich jedoch das Profil der landwirtschaftlichen Berufsausbildung noch stärker in Richtung auf Auszubildende mit niedrigen und mittleren Schulabschlüssen zu verlagern. Es wäre aber voreilig, dies mit einer Dequalifizierung oder mangelnden Berufsattraktivität der Landwirtschaft gleich zu setzen. Vielmehr ist es wichtig, die Motive der Bewerber und mögliche Ausbildungsverläufe zu betrachten.

Mit Blick auf die Schulabgänger mit (Fach-)Hochschulreife sind in diesem Zusammenhang zumindest zwei Tendenzen von Bedeutung. Es ist bekannt, dass viele Studenten agrarwissenschaftlicher Studiengänge zusätzlich eine landwirtschaftliche Lehre absolvieren (HENSCHKE, BAUER et al., 2005). In den letzten Jahrzehnten ist die Zahl der Studierenden der Agrarwissenschaften zeitweise deutlich gesunken. Trotz sinkender Studierendenzahlen ist das Angebot an agrarwissenschaftlichen Studiengängen nicht zurückgegangen. Es sind sogar einige neue Fachhochschulstudiengänge hinzugekommen. Im Zuge der Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge haben viele Agrarfakultäten und Fachhochschulen die Anforderungen an Praktika zum Teil deutlich gesenkt, so dass es plausibel ist anzunehmen, dass zudem ein sinkender Anteil der Studenten zusätzlich eine Berufsausbildung in der Landwirtschaft absolviert.

Angesichts dieser Befunde ist anzunehmen, dass die Agrarstruktur die Struktur der Auszubildenden prägt. Abbildung 9 scheint für die westlichen Bundesländer, in denen die Erwerbsverhältnisse durch Familienlandwirtschaft geprägt werden, die These zu bestätigen, dass mit wachsenden Betriebsgrößen höhere Anreize in die Investition in Humankapital bestehen. Alternativ kann man das auch so

interpretieren, dass kleinbetriebliche Strukturen mehr Perspektiven für Schulabgänger mit geringeren Schulabschlüssen bieten.

**Abbildung 9: Auszubildende für den Beruf Landwirt/in; Anteil (Fach-)Hochschulreife nach Regionen**



Quelle: Eigene Darstellung nach StBA (2008).

Die neuen Bundesländer, in denen der überwiegende Teil der landwirtschaftlichen Erwerbstätigen abhängig Beschäftigte sind, weichen von dieser Logik aber deutlich ab. Der Anteil der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife ist hier über die meisten Jahre niedriger als im überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Südwesten Deutschlands. Wenn man davon ausgeht, dass in den östlichen Ländern ebenfalls ein Bedarf an höherer Qualifikation durch Fort- und Weiterbildung besteht, so kann das nur bedeuten, dass die Berufsbildung für diese Gruppe der Schulabgänger nach anderen Mustern verläuft. Während in den alten Bundesländern der Weg über eine Erstausbildung zu einer Fortbildung oder Studium offensichtlich ein größeres Gewicht hat, scheint in den neuen Bundesländern der direkte Weg über ein Studium ohne vollständige berufliche Erstausbildung größere Relevanz zu haben.

Folgt man diesem Gedankengang auch für die westlichen Bundesländer, findet man in einer Berufsfeldanalyse von agrarischen Fachhochschulen einen interessanten empirischen Befund. In einer Absolventenbefragung wurde auch nach dem Vorhandensein einer beruflichen Ausbildung vor Beginn des Studiums gefragt. Hierbei wurde festgestellt, dass nahezu die Hälfte der Befragten vor dem Fachhochschulstudium bereits eine landwirtschaftliche Erstausbildung abgeschlossen hatte. Dabei zeigten sich aber erhebliche Unterschiede zwischen den Bildungsstätten. So lagen die „Standorte Osnabrück mit 76,2% und Soest mit 60,3% weit über dem Durchschnitt“, während „nur 16,2% der Weihenstephaner Absolventen/innen als vorherige berufspraktische Ausbildung eine abgeschlossene landwirtschaftliche Lehre“<sup>10</sup> nannten (HENSCHKE, BAUER ET AL., 2005: 27). Das Ausbildungsverhalten der Fachhochschulstudenten wird also maßgeblich von den Bildungsstandorten, den dortigen Ausbildungstraditionen und den praktikumsbezogenen Regelungen der Studienordnungen geprägt. Verallgemeinernd heißt die nahe liegende Alternativhypothese, dass die Unterschiede in der Struktur der Auszubildenden in der Landwirtschaft Ausdruck der Unterschiede der länderspezifischen Ausbildungsorganisation und nicht primär Unterschiede der Agrarstruktur reflektieren. Diese Frage wird uns auch weiter beschäftigen. Angesichts der Vermischung der Informationen über Bildungsverläufe mit Informationen über Qualifikationen in der herkömmlichen Berufsbildungsstatistik haben wir die Auswertung nicht auf andere Schulabschlüsse ausgeweitet.

### **3.3.3 Geschlechterverhältnisse**

Für den Ausbildungsberuf Landwirt/-in zeigt sich, dass für Deutschland insgesamt der Anteil der Frauen zurück geht (Abbildung 10). Die Entwicklung verläuft regional aber sehr unterschiedlich. In Ostdeutschland ist der Rückgang besonders hoch, hier hat sich der Anteil der Frauen von 1997 bis 2006 nahezu halbiert. Im Nordwesten ist eine ohnehin niedrige Frauenquote an den Auszubil-

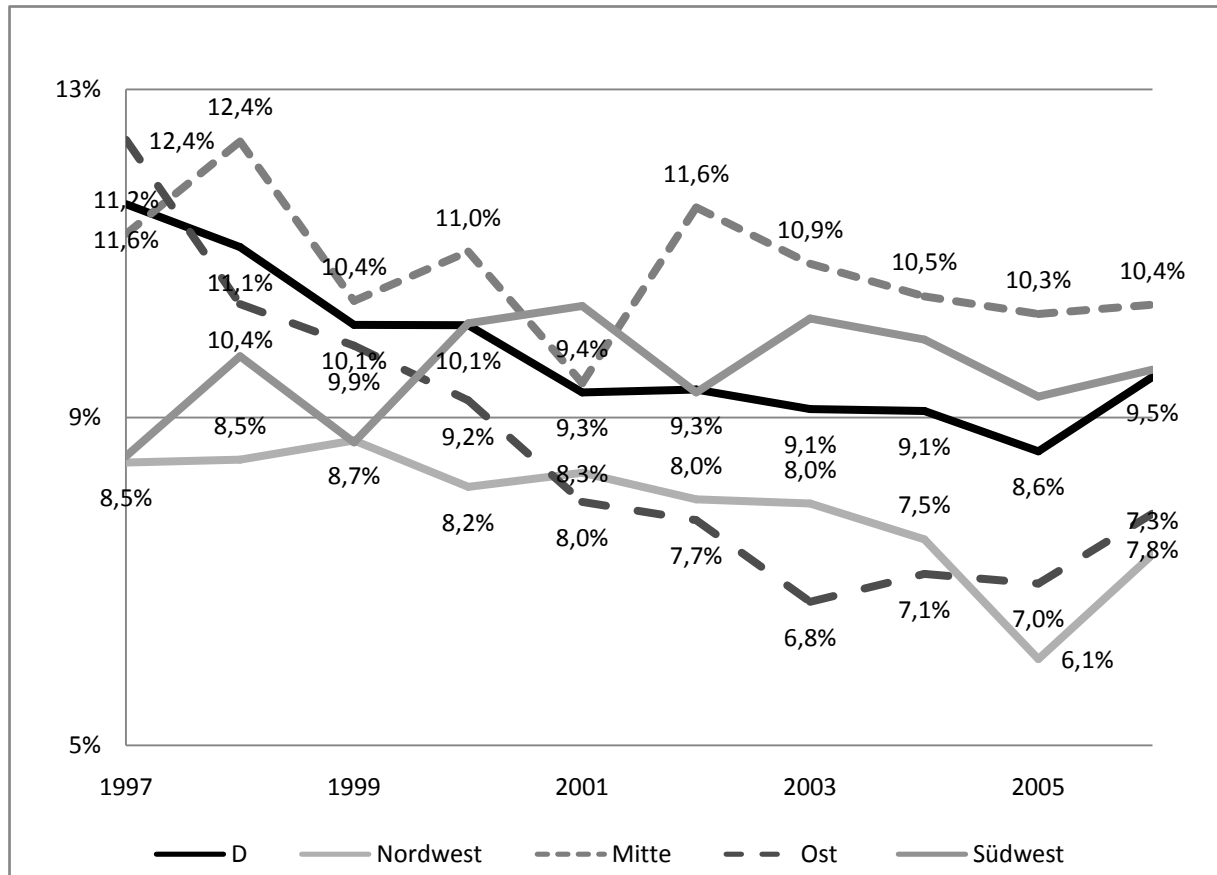
---

<sup>10</sup> Weihenstephan ist unserer Einteilung nach in der Region Südwest; Osnabrück und Soest liegen in Nordwest resp. West.



denden tendenziell noch weiter gesunken, während sie im Südwesten eher angestiegen ist.

**Abbildung 10: Anteil Frauen an der Anzahl Auszubildender für den Beruf Landwirt/-in nach**



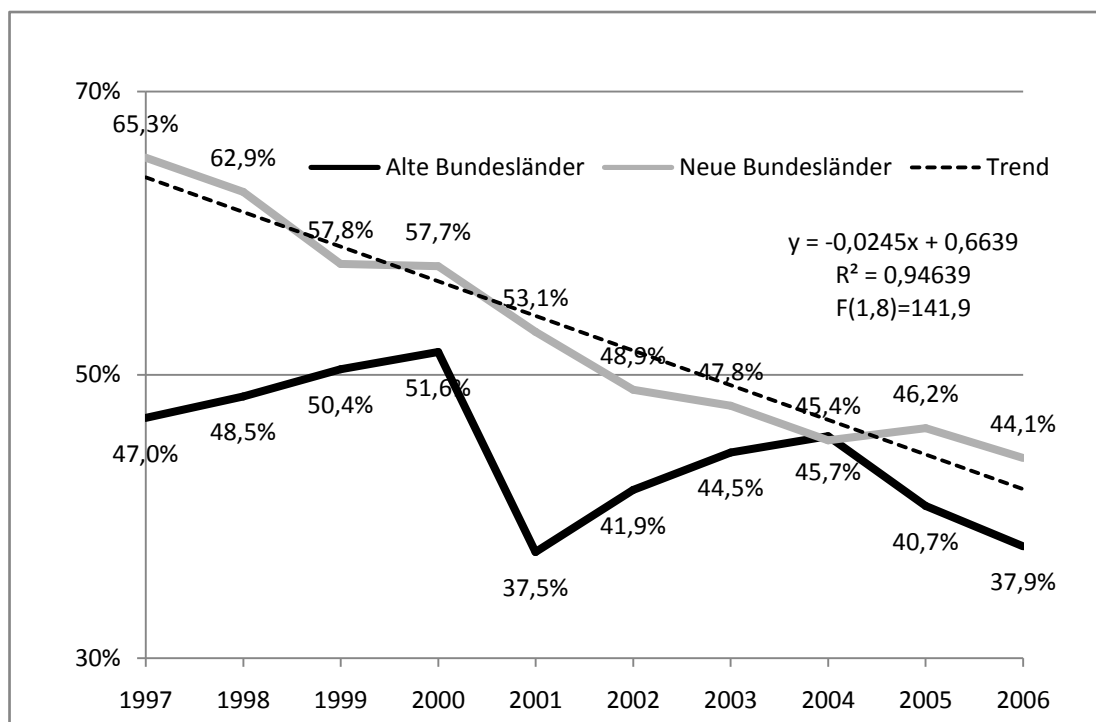
Quelle: Eigene Darstellung nach StBA (2008).

Angeichts der vorherigen Überlegungen vermeiden wir voreilige Schlüsse hinsichtlich des Verhältnisses von Agrarstruktur und Anteil der Frauen in der beruflichen Bildung. Aus den Daten für den Beruf Landwirt/-in ist allerdings eine deutliche Korrelation zwischen dem Anteil der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife und dem Frauenanteil ermittelbar ( $r=0,692^{**}$ ). Eine einfache Regression ermittelt einen Regressionskoeffizienten von 1,02, d.h., eine Steigerung des Anteils von Abiturienten von 1% würde zu einer Erhöhung des Frauenanteils von ebenfalls 1% beitragen. Auch wenn man davon ausgehen kann, dass dies eine Überschätzung ist, so ist ein starker Zusammenhang dennoch anzunehmen. Unsere Hypothese dazu ist, dass der Anteil der Frauen die eine landwirtschaftliche Lehre antreten, um dann auch im landwirtschaftlichen Sektor zu

arbeiten, noch geringer ist, als es die Frauenquoten an den Auszubildenden ausdrückt. Der Anteil der Frauen wird vermutlich verhältnismäßig stark durch Frauen mit einer (Fach-)Hochschulreife geprägt, die eine landwirtschaftliche Ausbildung als Vorbereitung für oder als Teil eines Studiums absolvieren.

Für den Ausbildungsberuf Tierwirt/-in ist dieser Trend zur Maskulinisierung der ostdeutschen Landwirtschaft noch evidenter (Abbildung 11).

**Abbildung 11: Anteil Frauen an der Anzahl Auszubildender für den Beruf Tierwirt/-in**



Quelle: Eigene Darstellung nach StBA (2008).

Die Geschlechterstruktur in der Tierhaltung, in der DDR-Landwirtschaft ein Frauenberuf, wandelt sich zunehmend. Die in Abbildung 11 dargestellte, hoch signifikante Trendschätzung besagt, dass die Frauenquote seit 1997 jährlich um 2,45 % sinkt. Betrachtet man die Entwicklung seit 1993, so lag der Ausgangspunkt bei 72,9 %. Der Trend ist somit über einen Zeitraum von 13 Jahren sehr konstant. Da die Kurve das Niveau der westlichen Länder erreicht hat, ist abzuwarten, ob sich dadurch der Trend abflacht. Da in dem Betrachtungszeitraum die Ausbildungszahlen für diesen Beruf angestiegen sind, können die Daten so interpretiert werden, dass junge Frauen von dem Zuwachs dieser Ausbildungs-

aktivität nicht profitiert haben. Es ist naheliegend, dass diese Entwicklungen zur Abwanderung junger Frauen aus den ländlichen Regionen Ostdeutschlands beitragen. Nimmt man Land- und Tierwirt/-in als Berufe in Ostdeutschland zusammen, dann ist der Frauenanteil in der Ausbildung zwar insgesamt deutlich gesunken, aber immer noch vergleichbar mit der Frauenquote in den landwirtschaftlichen Berufen in den alten Bundesländern.

Insgesamt sind die Tendenzen somit nicht eindeutig. Ein Trend zur Maskulinisierung ist in Ostdeutschland deutlich zu beobachten. Hier scheinen sich die Verhältnisse der Landwirtschaft denen der Alten Bundesländer auf niedrigem Niveau anzunähern. Die Frage bleibt, wie berufliche Zuschnitte in der Landwirtschaft sein können, dass die Berufe zum einen für Frauen attraktiv sind und zum anderen die Ausbildungsplätze auch von den Unternehmen an Frauen vergeben werden. Das Modell des besonderen landwirtschaftlichen Frauenberufs, der Hauswirtschafterin hat nur in wenigen Regionen eine gewisse Bedeutung. Der Beruf Pferdewirt/-in mit einem Frauenanteil von etwa 80 % und ca. 2000 Auszubildenden ist eine bemerkenswerte Ausnahme. In diesem Beruf werden in etwa so viele Frauen ausgebildet wie im Beruf Land- und Tierwirt/-in zusammen genommen.

### 3.4 Agrarstruktur und Ausbildungsverhalten

#### *3.4.1 Effekte der Nebenerwerbslandwirtschaft auf das Ausbildungsverhalten*

Neben der Möglichkeit, einen anderen Weg zu einer landwirtschaftlichen Qualifikation einzuschlagen, besteht aber auch die Möglichkeit einer Abkürzung. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt in §45 die Prüfungszulassung in besonderen Fällen. Demnach ist zur Abschlussprüfung „auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf“ (BBiG §45,2).

**Tabelle 8: Abschlussprüfungen und neue Ausbildungsverträge im Beruf  
Landwirt/-in (ausgewählte Jahre/ohne Stadtstaaten)**

Bundesland	Neue Ausbildungs- verträge			Ab- schluss- prüfun- gen 2006	Abschlussprüfung 2006 - Neue Ausbildungsverträge 200x		
	2003	2004	2006		2003	2004	2006
<b>Baden-Württemberg</b>	216	253	264	329	113	76	65
<b>Bayern</b>	633	685	682	980	347	295	298
<b>Brandenburg</b>	241	232	227	322	81	90	95
<b>Hessen</b>	120	125	153	116	-4	-9	-37
<b>Mecklenburg- Vorpommern</b>	300	273	229	348	48	75	119
<b>Niedersachsen</b>	627	673	694	625	-2	-48	-69
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	334	391	388	456	122	65	68
<b>Rheinland-Pfalz</b>	93	78	99	83	-10	5	-16
<b>Saarland</b>	9	6	17	6	-3	0	-11
<b>Sachsen</b>	319	354	328	330	11	-24	2
<b>Sachsen-Anhalt</b>	197	243	186	221	24	-22	35
<b>Schleswig-Holstein</b>	309	312	352	247	-62	-65	-105
<b>Thüringen</b>	200	211	209	208	8	-3	-1

*Quelle: Eigene Berechnung nach StBA (2008).*

Wie aus Tabelle 8 zu erkennen ist, wird diese Möglichkeit in einigen Bundesländern weidlich genutzt. Da die Prüfungen in einem „normalen“ Ausbildungsverhältnis zwei bis drei Jahre nach Beginn einer betrieblichen Ausbildung abgelegt werden, müssten die Zahlen der Abschlussprüfungen eng mit den Neuab-

schlüssen der Vorjahre korrespondieren. Aufgrund des Abbruchs von Ausbildungsverhältnissen ist bei stabilen Anmeldungen zu erwarten, dass das Saldo von Prüfung und neue Ausbildungsverhältnissen in den Vorjahren negativ ist. In der Tat sind aber die Salden in den meisten Bundesländern positiv. Die Zahl der Prüfungen übersteigt die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in einigen Ländern sogar erheblich um bis zu über 40%. Insbesondere die Länder Bayern und Baden-Württemberg stechen hier heraus. Die inhaltliche Erklärung ist, dass dort insbesondere Landwirte mit Erwerbskombinationen die §45 - Regelung häufig in Anspruch nehmen. Das dürfte auch in den anderen Ländern eine Rolle spielen. In dieser Relation spiegeln sich also teilweise Unterschiede in der Agrarstruktur wider. In Ländern mit Lohnarbeitsverfassung mögen diese Prüfungen aber auch für Quereinsteiger aus anderen Berufen relevant sein. Dies bedürfte einer genaueren Untersuchung.

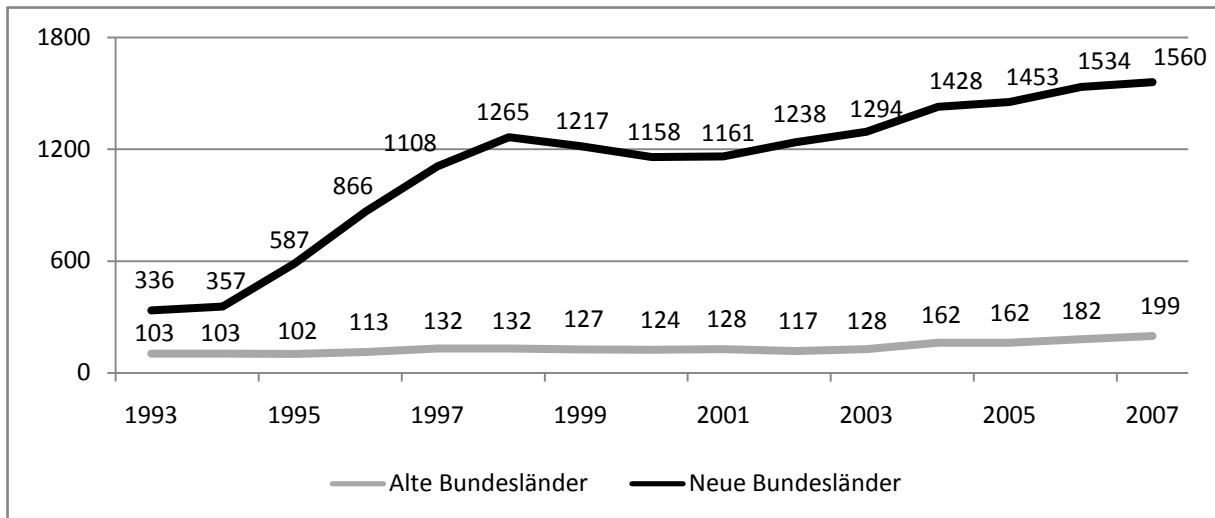
Diese Betrachtungen zeigen, dass die Analyse der landwirtschaftlichen Berufsausbildung die unterschiedlichen möglichen alternativen Ausbildungsverläufe berücksichtigen muss. Die Untersuchung der regulären Ausbildungsverhältnisse allein ist unzureichend, da relevante Alternativen unberücksichtigt bleiben und die Daten zu falschen Schlüssen in Hinblick auf den Umfang und das Niveau der Bildungsaktivitäten führen können.

### ***3.4.2 Berufliche Spezialisierung***

Eine statistische Möglichkeit, Spezialisierungstendenzen in der Landwirtschaft zu erfassen, besteht also darin, die Entwicklung der Berufswahl dieser spezialisierten Berufe zu untersuchen. In Abbildung 12 ist die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden für den Beruf Tierwirt/-in getrennt nach alten und neuen Bundesländern dargestellt. Insgesamt ist die Zahl der Auszubildenden in beiden Berufen deutlich gestiegen. Allerdings ist der größte Teil dieser Ausbildungsverhältnisse (fast 90%) in den neuen Bundesländern zu finden. Der Beruf Tierwirt/-in ist in den neuen Bundesländern Ausdruck der Tierhaltung in großen Beständen. Der Schwerpunkt ist hier eindeutig die großbetriebliche Rinderhaltung. In den westlichen Bundesländern gibt es einzig in Niedersachsen auf deutlich niedrigerem Niveau eine ähnliche Beobachtung für die Schweinehaltung. In den

westlichen Bundesländern hat die Zahl der Tierwirte zwar auch zugenommen, hier spielen aber Zuwächse bei der Schäferei oder der Imkerei eine relativ große Rolle.

**Abbildung 12: Anzahl der Auszubildenden für den Beruf Tierwirt/in**



*Quelle: Eigene Darstellung nach StBA (2008).*

In der Tabelle 9 ist neben dem Beruf Tierwirt/-in auch der Beruf der Fachkraft Agrarservice aufgeführt. Dieser neue Beruf ist auf Basis einer neuen, Ausbildungsverordnung 2005 vorläufig bis 2009 eingeführt worden. Aufgrund einer positiven Evaluation ist seine Verstetigung ab 2010 sehr wahrscheinlich. Die offizielle Zielgruppe dieses Berufes sind so genannte landwirtschaftliche Lohnunternehmer, also Unternehmen die überbetrieblich technische Dienstleistungen im Ackerbau zur Verfügung stellen. Neben ackerbaulichen Kenntnissen und Fähigkeiten im Umgang mit moderner Technik ist deshalb auch der Umgang mit Kunden ein wichtiges Qualifikationsziel. Grundsätzlich ist ein solches Berufsprofil aber auch für große Ackerbaubetriebe interessant. Auch bei dieser Form der Spezialisierung sind erhebliche regionale Unterschiede erkennbar. Diese verlaufen aber anders als beim Beruf Tierwirt/-in. Gemessen an der Gesamtzahl der Auszubildenden in den hier dargestellten landwirtschaftlichen Berufen war in 2006 die Anzahl der Auszubildenden im Beruf Fachkraft Agrarservice zwar in vier von fünf der neuen Bundesländer besonders hoch, aber auch in Schleswig-Holstein und Niedersachsen und selbst mit einem etwas geringerem Umfang in Nordrhein-Westfalen erfreut sich dieser Beruf eines regen Interesses.

Natürlich beschreiben diese Zahlen nur einen vorläufigen Stand. Auffällig ist aber dennoch das deutliche Nord-Süd Gefälle.

**Tabelle 9: Anzahl der Auszubildenden in ausgewählten landwirtschaftlichen Berufen 2006 nach Bundesländern**

Bundesland	Anzahl Auszubildende 2006 in Beruf...			Summe	Anteil Tierwirt/-in und FK Agrar-service an Summe der drei Berufe
	Landwirt/-in	Tierwirt/-in	Fachkraft Agrar-service		
Schleswig-Holstein	763	16	38	817	6,6%
Niedersachsen	1394	73	60	1.527	8,7%
Nordrhein-Westfalen	1144	19	40	1.203	4,9%
Hessen	379	13	4	396	4,3%
Rheinland-Pfalz	274	8	4	286	4,2%
Baden-Württemberg	557	24	0	581	4,1%
Bayern	1365	25	2	1.392	1,9%
Saarland	48	1	0	49	2,0%
Brandenburg	686	287	19	992	30,8%
Mecklenburg-Vorpommern	724	215	38	977	25,9%
Sachsen	939	519	43	1.501	37,4%
Sachsen-Anhalt	565	209	21	795	28,9%
Thüringen	604	304	2	910	33,6%

*Quelle: Eigene Zusammenstellung nach StBA (2008).*

Spezialisierung über spezialisierte landwirtschaftliche Berufe ist also primär, jenseits von Nischenberufen, ein Ausdruck arbeitsteiliger Lohnarbeitsverfassung. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Größe der Länder durch die Anzahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft ergibt die in der Tabelle 10 dargestellte Regressionsschätzung eine sehr gute Anpassung. Die zwischen den Variablen bestehenden Zusammenhänge sind nicht linear, sondern exponentiell. Aus diesem Grunde wurden alle Werte logarithmiert. Die exponentielle Form der Gleichung ist am Ende der Tabelle abgebildet. Inhaltlich besagt die exponentielle Form, dass bei nur einem geringen Anteil ständig vollbeschäftigter Arbeitnehmer, die Ausbildungs-

aktivität für diesen Beruf sehr gering ist und bei Zunahme des Anteils ständig vollbeschäftigter Arbeitnehmer zunächst nur wenig aber dann zunehmend stärker bis zum Maximalwert steigt. Die beiden geschätzten Exponenten sind ungefähr 1 bzw. 2, was die Interpretation sehr erleichtert. Die Zahl der auszubildenden Tierwirte ergibt sich somit in etwa aus einer konstanten Komponente von 34 je 1000 Beschäftigten in der Landwirtschaft multipliziert mit dem Quadrat des Anteils der ständig vollbeschäftigten Arbeitnehmer. Da die Anteilswerte zwischen 0,03 und 0,78 liegen, liegen die geschätzten Werte für die Zahl der Auszubildenden im Beruf Tierwirt/-in für die Länder zwischen 0,03 bis 20,7 je 1000 in der Landwirtschaft beschäftigten Personen.

**Tabelle 10: Gewichtete Kleinste Quadrate Schätzung Anzahl der Auszubildenden für den Beruf Tierwirt/-in 2006**

GKQ-Schätzungen mit 14 Beobachtungen	Abhängig Variable ln (Anzahl Auszubildenden im Beruf Tierwirt/-in) (Azubi TW)			
	Koeffizient	Std. Fehler	t-Quotient	P-Wert
<b>ln Konstante</b>	3,53	0,262	13,45	0,000***
<b>ln (Anteil ständig vollbeschäftigter Arbeitnehmer an Gesamtbeschäftigung) (AStbA)</b>	2,09	0,123	16,93	0,000***
<b>ln (Beschäftigte Personen in der Landwirtschaft in Tsd.) (BPLw)</b>	1,138	0,077	14,80	0,000***
<b>Mittel d. abh. Var.</b>	3,606		<b>Std. Abw. d. abh. Var.</b>	1,890
<b>Summe d. quad. Res.</b>	1,541		<b>Std. Fehler d. Regress.</b>	0,374
<b>R-Quadrat</b>	0,967		<b>Korrigiertes R-Quadrat</b>	0,961
<b>F(2, 11)</b>	160,26		<b>P-Wert(F)</b>	0,000
<b>Model (exponentielle Form)</b>	<b>AzubiTW = 33,97*AStbA<sup>2,09</sup>*BPLw<sup>1,138</sup></b>			

Angesichts der Tatsache, dass die Quote der Auszubildenden mit (Fach-) Hochschulreife für den Beruf Tierwirt/-in in Ostdeutschland in den vergangenen Jahren deutlich unter 1 % liegt, kann man zudem vermuten, dass es sich hierbei um



ein Berufsfeld für eher einfachere Tätigkeiten handelt. Das ist mit Abstand der niedrigste Wert für alle landwirtschaftlichen Berufe und in allen Regionen. Für die Regionen der alten Bundesländer lag der Mittelwert des Anteils der Auszubildenden mit (Fach-) Hochschulreife für den Beruf Tierwirt/-in zwischen 1997 und 2006 bei 8,9 % und somit insbesondere im Südwesten höher als für den Beruf Landwirt/-in. In den neuen Bundesländern bekommt das Berufsfeld für den Tierwirt/-in somit eine gänzlich neue inhaltliche Bedeutung.

Diese Entwicklung in den neuen Bundesländern ist sehr spezifisch und nur punktuell mit Entwicklungen in den alten Bundesländern vergleichbar. Jedoch scheint arbeitsteilige Arbeitsorganisation im Produktionsbereich zunehmend auch in der Familienwirtschaft wieder interessant. Diese erscheint aber nicht notwendigerweise als Lohnarbeitsverhältnis, sondern eher in Form von Unternehmensdienstleistungen. In der Tat sind solche Dienstleistungen nicht neu. Dass sie aber erst jetzt Eingang in die Berufsbildung finden, mag gravierenderen Veränderungen in der landwirtschaftlichen Arbeitswelt geschuldet sein. Es kann aber auch sein, dass dies mit einer Prädisposition unseres Denkens sowohl in der Politik als auch in der Wissenschaft verbunden ist, die a priori davon ausgeht, dass landwirtschaftliche Arbeit nur auf landwirtschaftlichen Betrieben stattfindet.

Aus dieser Tabelle kann außerdem entnommen werden, dass die landwirtschaftlichen Arbeitsmärkte und somit die Ausbildungsstrukturen regional sehr differenziert sind. Der Bundesdurchschnitt ist deshalb ein schlechter Ratgeber. Festzustellen, dass im Bundesdurchschnitt die Anzahl der Auszubildenden für den Beruf Tierwirt/-in deutlich gestiegen ist, und daraus einen allgemeinen Trend abzuleiten, wäre eine fatale Fehlinterpretation der Wirklichkeit in den alten Bundesländern.

### 3.5 Diskussion

Es wurde gezeigt, dass die anhaltend hohen Ausbildungszahlen in der Landwirtschaft eng mit der Ausbildungsmarktkrise verknüpft sind. Diese Krise beeinflusst auch die Struktur der Auszubildenden. Die Ausbildungsmarktlage hat sich in den letzten beiden Jahren aufgrund sinkender Schulabgängerzahlen entschärft. Angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftskrise ist das Verhalten der Unternehmen noch unklar. Dass sich die Situation der Jahre 2005 und 2006 wiederholen wird, ist angesichts der demographischen Entwicklung dennoch eher unwahrscheinlich. Somit ist zu vermuten, dass der Ausbildungsmarkt für Land- und Tierwirte tendenziell wieder in einen Zustand mit einem Angebotsüberhang übergehen wird. Die Bereitschaft, Ausbildungsplätze zu melden, sinkt aber vermutlich, wenn Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Ein Teil des Angebots bleibt somit latent.

Insgesamt sind die Tendenzen somit nicht eindeutig. Ein Trend zur Maskulinisierung ist in Ostdeutschland deutlich zu beobachten. Hier scheinen sich die Anteile der Frauen in der Landwirtschaft denen der Alten Bundesländern auf niedrigem Niveau anzunähern. Die Frage bleibt, wie berufliche Zuschnitte in der Landwirtschaft sein können, dass die Berufe zum einen für Frauen attraktiv sind und zum anderen die Ausbildungsplätze auch von den Unternehmen an Frauen vergeben werden.

Ferner wurden beispielhaft erhebliche regionale Unterschiede in den Ausbildungswegen und der Berufswahl herausgearbeitet. Diese lassen sich aus Unterschieden in der Agrarstruktur, aber auch länderspezifische Nutzung der durch das BBiG ermöglichten Gestaltungsspielräume erklären.

## **4 Landwirtschaftliche Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern: Eine Fallstudie**

### **4.1 Einleitung**

Vor dem Hintergrund der in den vorherigen Abschnitten beschriebenen allgemeinen Entwicklungen wird in diesem Abschnitt exemplarisch die Situation der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in einem Bundesland untersucht. Am Beispiel der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern soll zum einen aufgezeigt werden, dass allgemeine Entwicklungstrends in Deutschland auf sehr spezifische regionale Bedingungen stoßen. Die Herausforderungen sind deshalb unterschiedlich und entsprechend weichen die Anpassungsreaktionen in den Ländern voneinander ab. Deshalb ist es Ziel dieses Teils des Berichts regionale Besonderheiten herauszuarbeiten. Zum anderen werden in dieser Fallstudie Wahrnehmungen von Akteuren der landwirtschaftlichen Berufsausbildung von gesellschaftlichen, technologischen und bildungspolitischen Veränderungen in der betrieblichen Ausbildungswirklichkeit erfasst. Diese müssen den Wandel umsetzen und sind gleichzeitig Betroffene der Veränderungen. Ihre Wahrnehmung, Motivation und Handeln ist letztlich entscheidend für den Erfolg des Systems der landwirtschaftlichen Berufsausbildung. Zugleich sind die Akteure Experten in eigener Sache. Von Ihnen erhoffen wir uns deshalb Aussagen, die uns eine vergleichende Betrachtung der Ausbildungswirklichkeit aus unterschiedlichen Akteurs-Perspektiven ermöglicht.

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Landwirtschaft und die regionalen Bedingungen gegeben. Danach werden die Akteure und Strukturen des Systems der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und wichtige Entwicklungsmuster beschrieben und spezifische Wahrnehmungen der Akteure herausgearbeitet. Auch in diesem Abschnitt werden offene Interviews verwertet. Die Zitate sind vollständig anonymisiert. Methodische Hinweise zur Erhebung und Auswertung erfolgen in Anhang. Zum Abschluss werden die Beobachtungen in einer Diskussion zusammengefasst.

## 4.2 Regionaler Kontext der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern

Mecklenburg-Vorpommern ist mit einer Bevölkerungsdichte von 72 Einwohnern pro qkm das ländlichste der deutschen Bundesländer. Die Wirtschaftsleistung liegt bei etwa 80 % des Bundesdurchschnittes. Die wirtschaftliche Lage des Landes war in den letzten zwei Jahrzehnten durch die Umstrukturierung der Wirtschaft im Zuge der deutschen Vereinigung geprägt. Im Verlaufe dieses Prozesses hat Mecklenburg-Vorpommern einen Großteil seiner industriellen Produktion insbesondere im Schiffbau, aber auch ca. 80 % der landwirtschaftlichen Arbeitsplätze verloren. In Folge dieses radikalen Umbruchs Anfang der 1990er Jahren stieg die Arbeitslosigkeit stark an und verblieb bis heute auf einem hohen Niveau. Seit 2005 geht die Arbeitslosigkeit leicht aber kontinuierlich zurück und liegt gegenwärtig bei etwa 14 %.

Die wirtschaftliche Krise hat in den letzten zwei Jahrzehnten alle Lebensbereiche nachhaltig geprägt. Im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit ist der starke Bevölkerungsrückgang seit 1990 zu sehen. Insbesondere junge Menschen, vor allem junge Frauen, haben in großer Zahl das Land verlassen, um in anderen Regionen Beschäftigung zu finden. Zugleich hat sich das Reproduktionsverhalten der Bewohner mit der Vereinigung schlagartig verändert. Zunächst befand sich die gesamte ostdeutsche Gesellschaft in einem „demografischen Schockzustand“, d.h. einer Reduktion aller generativen Vorgänge (Geburten, Heiraten, Scheidungen) auf Grund der gesellschaftlichen Umbruchsituation. Gleichzeitig setzte jedoch mit der Übernahme des westdeutschen Gesellschafts-systems auch eine Anpassung an das generative Verhalten in Westdeutschland an. Dadurch stieg insbesondere das so genannte „Erstgebäralter“ der Frauen, d.h. die Geburt des ersten Kindes erfolgt heute im Schnitt vier Jahre später. Diese Effekte führen heute zu einer besonderen demografischen Situation in allen neuen Bundesländern. Die Geburtenzahlen sanken 1991 drastisch bis zu einem Tiefpunkt 1994 ab und stiegen dann zwar wieder an, verharren seitdem auf einem Niveau von nur etwa 50 % der Geburten in der DDR. Die geburtenschwachen „Nachwende“-Jahrgänge verlassen seit 2008 die Schulen und treten zu-

nehmend in das Berufsbildungssystem und mit einer zeitlichen Verzögerung in die Hochschulen ein. Damit verändern sich schlagartig die Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt, der aus eine „Krise des Bewerberüberschusses“ in eine „Krise des Auszubildendenmangels“ und damit in ein paar Jahren von einem Arbeitsplatzmangel zu einem Fachkräftemangel führen kann.

Die Landwirtschaft und der Ernährungssektor haben in einem so ländlichen Bundesland wie Mecklenburg-Vorpommern einen relativ höheren Stellenwert als in anderen Regionen Deutschlands. Die landwirtschaftliche Betriebsstruktur ist geprägt durch große Agrarunternehmen, was sich zu einem großen Teil aus der sozialistischen Agrarverfassung der DDR erklären lässt. Jedoch hat sich die Agrarstruktur in den letzten zwei Jahrzehnten sehr verändert. Die Veränderungen in der Agrarstruktur halten gegenwärtig aber noch an, da die Privatisierung des volkseigenen Vermögens, das in Mecklenburg-Vorpommern eine große Rolle spielt, bis heute noch nicht abgeschlossen ist. So nimmt die Zahl der Agrarunternehmen weiter zu und sie beträgt gegenwärtig ca. 5400 Betriebe, die eine Fläche von ca. 1,3 Mio. ha bewirtschaften. Die durchschnittliche Flächenausstattung je Betrieb beträgt etwa 250 ha. Etwa 43 % der Fläche wird von nur 357 Unternehmen mit mehr als 1000 ha LF bewirtschaftet. Über 80 % der Fläche wird von Betrieben mit mehr als 300 ha LF/Betrieb bewirtschaftet.

Aufgrund der großbetrieblichen Agrarstruktur ist die Beschäftigungsstruktur anders als in den westlichen Teilen Deutschlands durch abhängige Beschäftigte geprägt. Etwa 54 % der ca. 28.000 im Jahre 2007 in der Landwirtschaft beschäftigten Personen waren ständig abhängig beschäftigt, davon etwa 80 % voll. Weitere 24 % waren nichtständig beschäftigte Arbeitskräfte. Nur etwa 22 % der landwirtschaftlichen Beschäftigten (etwa 6100 Personen) sind Familienarbeitskräfte, von denen nur etwa 27 % vollbeschäftigt in der Landwirtschaft arbeiten. Damit sind weit über 80 % der in der Landwirtschaft ständig vollbeschäftigten Personen abhängig beschäftigt. Anders als in den westlichen Bundesländern steht also in der Berufsausbildung nicht die Ausbildung von betriebswirtschaftlich in besonderer Weise qualifizierten Betriebsleitern, sondern die Ausbildung von überwiegend technisch spezialisierten Fachkräften im Zentrum der Berufs-

ausbildung. Geht man davon aus, dass die ständig beschäftigten Personen (ca. 14.000 Personen) die „Kernbelegschaft“ und somit als Adressaten der landwirtschaftlichen Berufsausbildung anzusehen sind, so ergibt sich überschlägig, ohne Berücksichtigung eines weiteren Arbeitsplatzabbaus, ein durchschnittlicher Ausbildungsbedarf von etwa 400 Personen pro Jahr. Aufgrund der besonderen Altersstruktur der landwirtschaftlichen Beschäftigten und dem Ausscheiden starker Jahrgänge ist aber in den nächsten Jahren mit einer höheren Nachfrage zu rechnen.

Die Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern ist überwiegend durch arbeitsextensive Produktionsverfahren geprägt (Ackerbau, extensive Tierhaltung). Nach der deutschen Vereinigung sind die Produktionskapazitäten in der Tierhaltung drastisch reduziert worden. In Verbindung mit dem Mangel an anderen arbeitsintensiven Anbaukulturen (z.B. Gemüsebau) führen die großbetrieblichen Strukturen zu einem sehr geringen Arbeitskräftebesatz von 1,3 AKE/100 ha, der „noch unter dem aller östlicher Bundesländer mit 1,7 AKE/100 ha und weit unter dem der westlichen Bundesländer mit 3,4 AKE /100 ha“ liegt (MLUV, 2008, 18). Aufgrund der Betriebsgrößen ist zudem die Anzahl der tierhaltenden Betriebe in einigen Produktionsbereichen (Schweinehaltung, Schafe, Geflügel) verhältnismäßig gering. Dies beschränkt sowohl den Bedarf als auch die Möglichkeiten zu einer Ausbildung in diesen Bereichen und resultiert in einer geringen Anzahl von Auszubildenden in einem Jahrgang, wodurch die Gewährleistung der schulischen Ausbildung erschwert wird.

Die Ländlichkeit in Verbindung mit der geringen Beschäftigung in der Landwirtschaft stellen ein praktisches Problem für die Organisation des schulischen Unterrichts als Teil des dualen Ausbildungssystems dar. Wäre der Arbeitskräftebesatz auf dem Niveau der westlichen Bundesländer, dann würde sich das notwendige Einzugsgebiet einer Schule halbieren. Will man die 400 Auszubildenden eines Jahrgangs in mindestens 4 Klassen von je 20 Schülern organisieren, um die Spezialisierungen und Vertiefungen zu ermöglichen, dann resultiert daraus eine Konzentration auf 5 Standorte mit einem durchschnittlichen Einzugsgebiet von 4637 qkm, das ist ein Radius von etwa 40 km. Für Berufe mit

einem geringen Bedarf, für die landesweit nur einzelne Klassen organisiert werden können, resultiert daraus, dass bei Annahme einer zentralen Lage des Schulstandortes Entfernungen von über 100 km vom Ausbildungsbetrieb bis zur Schule möglich sind. Eine weitere Dezentralisierung oder kleine Berufsschulklassen sind zwar im Einzelfall denkbar. Eine großzügige Anwendung dezentraler Lösungen würde in Mecklenburg-Vorpommern, selbst falls sie politisch durchsetzbar wären, aber vor allem an finanziellen Restriktionen der öffentlichen Haushalte scheitern.

Zusammenfassend lassen sich drei Besonderheiten im regionalen Kontext für die landwirtschaftliche Berufsausbildung in Mecklenburg-Vorpommern benennen. An erster Stelle ist der schnelle Übergang von einer Ausbildungskrise geprägt durch einen Überhang der Nachfrage an Ausbildungsplätzen zu einer Situation mit deutlich sinkenden Schulabgängerzahlen zu nennen. Dies geschieht zweitens vor dem Hintergrund drastisch gesunkener Beschäftigtenzahlen in der Landwirtschaft. Zudem stellen drittens die ländliche Struktur und die geringen finanziellen Handlungsspielräume des Landes erhebliche Restriktionen für die Ausgestaltung der beruflichen Ausbildung dar.

## 4.3 Auszubildende

### *4.3.1 Anzahl und Struktur*

Im Berichtsjahr 2008 wurden in Mecklenburg-Vorpommern 42171 junge Menschen im dualen System der Berufsbildung ausgebildet. Die Gesamtzahl der Auszubildenden hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr um drei % verringert (STLA, 2009, 102). Zu diesem Zeitpunkt gab es im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern 1777 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, davon 390 weibliche registrierte Auszubildende in allen 14 landwirtschaftlichen Berufen der Agrar- und Hauswirtschaft (STLA 2009, 5). Gegenwärtig befinden sich somit insgesamt 2504 Auszubildende (Tabelle 11), davon 1034 junge Frauen in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung (MLUV 2009).

**Tabelle 11: Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den Berufen der Agrarwirtschaft und Hauswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich der Ausbildungsjahre 2007/2008 und 2008/2009**

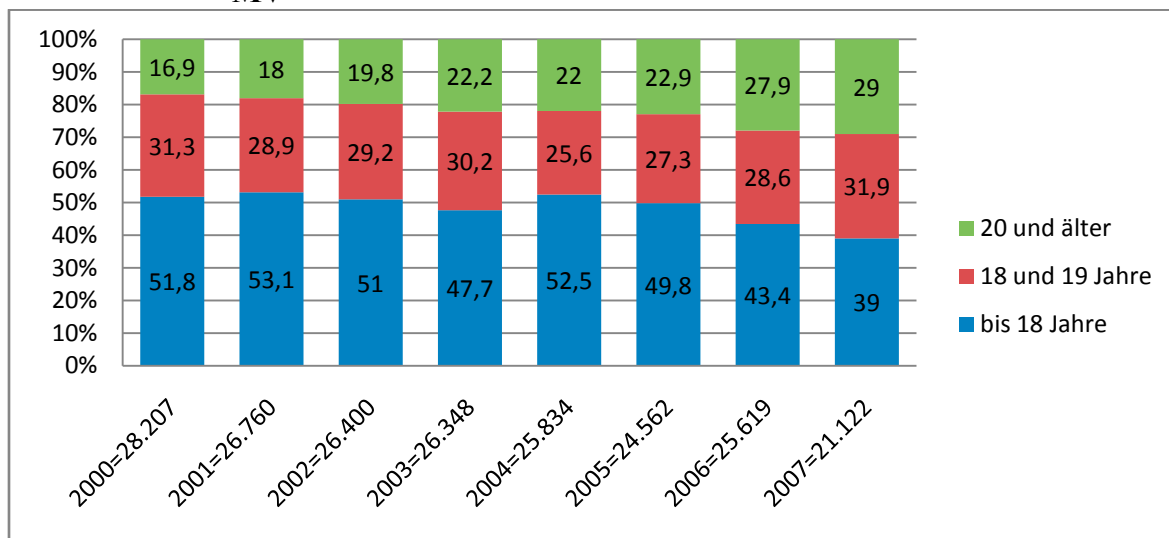
Berufe	2007/2008			2008/2009		
	gesamt	dar. Frauen	dar. Männer	gesamt	dar. Frauen	dar. Männer
Landwirt/in	659	60	599	575	57	518
Fachkraft Agrarservice	54	0	54	53	1	52
Tierwirt/in	207	78	129	209	83	126
Fischwirt/in	23	1	22	25	0	25
Gärtner/in	330	64	266	314	74	240
Forstwirt/in	77	2	75	76	5	71
Molkereifachmann/frau	42	9	33	40	13	27
Milchwirtsch. Laborant/in	32	24	8	31	22	9
Pferdewirt/in	84	62	22	85	63	22
Revierjäger/in	3	0	3	3	1	2
Landwirtschaftsfachwerker/in	159	12	147	146	10	136
Werker/in im Gartenbau (Gartenbauhelfer)	240	54	186	236	62	174
Hauswirtschaftler/in	313	293	20	320	294	26
Hauswirtschaftshelferin	390	347	43	391	349	42
<b>Gesamt</b>	<b>2 613</b>	<b>1 006</b>	<b>1 607</b>	<b>2 504</b>	<b>1 034</b>	<b>1 470</b>

*Quelle: MLUV 2009, 18, (Stand jeweils 31.12.).*

Auf Grund der dramatisch zurückgehenden Absolventenzahlen des allgemeinbildenden Schulsystems in Mecklenburg- Vorpommern wird angenommen, dass die Auszubildendenzahlen in landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen auch weiter und stärker als bisher zurückgehen werden (STLA, 2009).



**Abbildung 13: Bewerberinnen und Bewerber nach Alter im Dualen System des Landes MV**



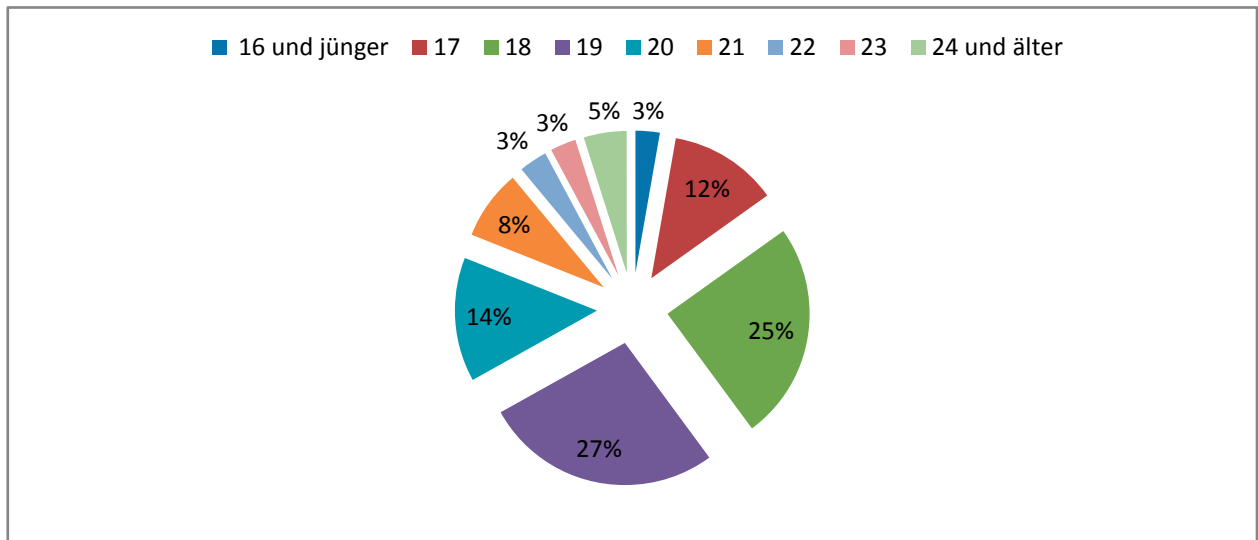
Quellen: Eigene Darstellung nach BMFT (2007, 2008).

Abbildung 13 stellt die Veränderungen in der Altersstruktur von Ausbildungsplatzbewerbern im Dualen System der Berufsbildung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2000 und 2007 dar. Es ist festzustellen, dass der Anteil der unter 18-jährigen abnimmt, während der Anteil der über 20-jährigen Bewerberinnen und Bewerber seit dem Jahr 2000 trotz Rückgangs der absoluten Auszubildendenzahlen kontinuierlich steigt.

Abbildung 14 bildet die Verteilung der Altersgruppen bei den Auszubildenden im Agrarsektor ab. Derzeit sind 33 % der Auszubildenden in der Landwirtschaft 20 Jahre und älter. Das ist mehr als der Durchschnitt aller Auszubildenden im Dualen System. Die Gründe hierfür können vielfältig sein. Es ist zu vermuten, dass einerseits von vielen der Auszubildenden vor einer Ausbildung ein Berufsvorbereitungsjahr durchlaufen wurde und dass zum anderen vor allem so genannte „Altbewerber“ als Alternative zu ihrem eigentlichen Berufswunsch einen landwirtschaftlichen Beruf erlernen. Beides deutet darauf hin, dass sich überproportional viele Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen und geringen Wettbewerbschancen auf dem Ausbildungsmarkt in landwirtschaftlichen Berufen ausbilden lassen. Theoretisch besteht auch die Möglichkeit, dass der landwirtschaftliche Beruf als Zweitberuf in einer so genannten „Umschulung“ erlernt wird. Bis zum vollendeten 25. Lebensjahr ist eine reguläre Zweitausbil-

dung auch im dualen System möglich, danach nur noch über die Arbeitsagentur in einer Vollzeit- Umschulungsmaßnahme. Laut Statistik wurde dieser Bildungsweg in der landwirtschaftlichen Ausbildung im Jahr 2008 nicht eingeschlagen (STLA 2008, 20).

**Abbildung 14: Verteilung der Azubis in Altersgruppen im Agrarbereich**



*Quellen: Eigene Darstellung nach BMFT (2007, 2008).*

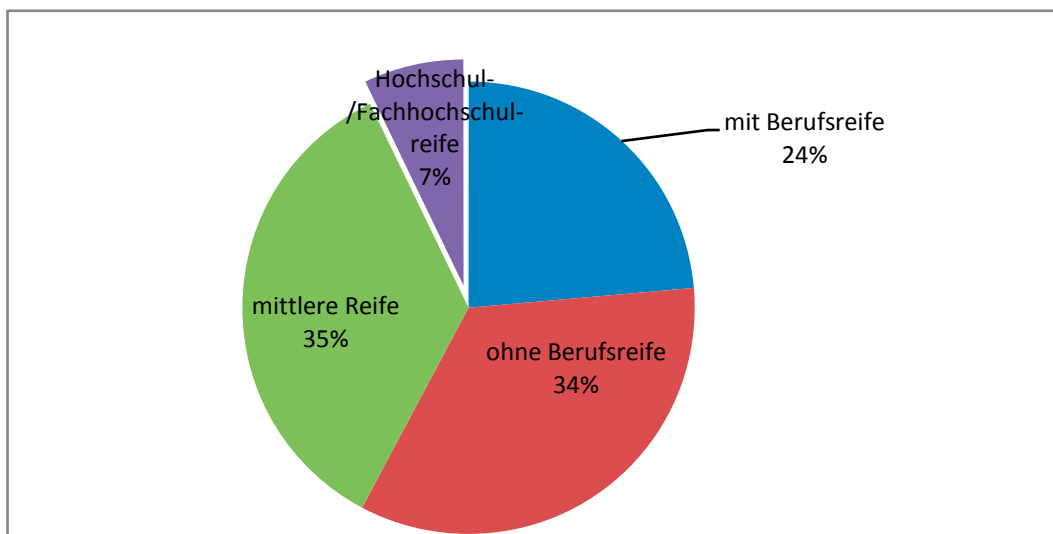
Mit der Entspannung der Ausbildungsmarktlage ist zu vermuten, dass die Zahl der Schulabgänger, die ihren primären Berufswunsch realisieren können, steigen wird. Wenn die beschriebenen Vermutungen richtig sind, dann bedeutet das in der Konsequenz, dass die Bewerberzahlen für landwirtschaftliche Berufe überproportional zurückgehen könnten. Zugleich mildert das „Altbewerberproblem“ den Rückgang der Ausbildungszahlen gegenwärtig noch ab.

Auch in Mecklenburg- Vorpommern wurden mehr Personen als die Lehre begonnen haben zur Abschlussprüfung zugelassen. Abzüglich der Abbruchquote haben im Jahr 2006 48 Personen mehr eine Prüfung abgeschlossen als es die Zahl der Ausbildungsverhältnisse erwarten ließen (STLA, 2008, 18). Der Anteil externer Prüflinge nach § 45 BBIG ist mit 16 % geringer als beispielsweise in Bayern und Baden-Württemberg. Dies war angesichts der geringen Bedeutung der Nebenerwerbslandwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern auch nicht zu erwarten. Allerdings zeigt sich, dass „Quereinsteiger“ auch in der großbetrieblichen Landwirtschaft von Bedeutung sind. Dieser Bildungsweg kann aber auch

als Einstieg zur Selbständigkeit genutzt werden, um formal den Qualifikationsanforderungen genügen zu können, da diese insbesondere für die Inanspruchnahme vielfältiger Fördermöglichkeiten nachzuweisen sind. Perspektivisch ist zu vermuten, dass die Möglichkeit des Quereinstiegs zukünftig an Bedeutung gewinnen wird.

Die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden in der Landwirtschaft des Landes Mecklenburg- Vorpommern veränderte sich in den letzten 15 Jahren erheblich. Der Anteil derjenigen Ausbildungsanfänger, welche eine Vorbildung unter dem Realschulabschluss (Mittlere Reife) vorzuweisen hatte, stieg von 25 % im Jahre 1993 (dazu kommen 7 % aus der Berufsvorbereitung und sonstige Abschlüsse) auf 31 % im Jahre 2000 (zuzüglich 7 % aus der Berufsvorbereitung und sonstige) und liegt aktuell für das Jahr 2008 sogar bei 58 %.

**Abbildung 15: Vorbildung von Auszubildenden in der Landwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2008**



*Quelle: StLA (2009, 8).*

Alle landwirtschaftlichen Berufe im gesamten Bundesgebiet ergaben per 31.12.2008, dass 54 % aller Auszubildenden einer landwirtschaftlichen Ausbildung mit einem unterhalb eines Realschulabschlusses liegenden Schulabschluss beginnen. (In Mecklenburg- Vorpommern sind es sogar 58 % (34 % ohne und 24 % mit Berufsreife) aller Auszubildenden in der Landwirtschaft. Dies liegt um 22 % höher, als im Vergleich aller Wirtschaftsbereiche im Bundesgebiet. In diesem Zusammenhang sind auch die großen Unterschiede innerhalb der landwirt-

schaftlichen Berufe und der hohe Anteil von Behindertenausbildungsverhältnissen, die beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern mit 42 % bei den Gärtnern und 21 % bei den Landwirten liegen, zu berücksichtigen.

Die Politik versucht mit verschiedenen Maßnahmen, Förderprogrammen und Modellversuchen diesem Entwicklungstrend entgegen zu steuern. So wird zum Beispiel seitens der Arbeitsagenturen und Arbeitsgemeinschaften diesen Jugendlichen ein Berufsvorbereitungsjahr, ein Berufsbildungsgrundjahr sowie modulare Qualifizierung wie die Zertifizierung von „Qualibausteinen“ und Einstiegsqualifizierungen angeboten. Seitens der ausbildungswilligen Betriebe können auch Sonderprogramme wie zum Beispiel das Sonderprogramm zur „Förderung von Altbewerbern“ genutzt werden. Weitere Maßnahmen zur Unterstützung sind die „Ausbildungsbegleitende Hilfe“ (AbH) während der Ausbildung<sup>11</sup>.

„Da (zur Zwischenprüfung, Anmerkung der Autoren) wird ja festgestellt, wie ihre Leistungen sind. Und dann wird denen das empfohlen. Dass sie ABH machen und dann kriegen sie auch eine Freistellung“ (Ausb1)

Die „Berufsreife“ kann in Mecklenburg-Vorpommern auch auf dem zweiten Bildungsweg nachgeholt werden, indem nach einer selbstständigen Vorbereitung die Prüfung zur „Berufsreife“ in Form einer Nichtschülerprüfung (auch Externen- bzw. Schulfremdenprüfung genannt) abgelegt wird. Einrichtungen der Erwachsenenbildung, z.B. Volkshochschulen oder private Bildungsträger, bieten vorbereitende Kurse an. Die jeweilige Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil und findet zweimal im Jahr statt. Der Antrag auf Zulassung ist an das zuständige Schulamt zu stellen (MBWK, 2007, 238).

So scheint die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden in der Landwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern Besonderheiten aufzuweisen, die es in der Ausbildungsorganisation zu berücksichtigen gilt. Sie führt u.a. dazu, dass in Ausbildungsbetrieben mit mehreren Auszubildenden eine starke Heterogenität der Jugendlichen und jungen Erwachsenen vorzufinden ist, sie diverse Defizite

---

<sup>11</sup> vgl. auch die aktuellen Umfrage des DIHK, wonach 31 % aller DIHK- Unternehmen für 54 % ihrer Auszubildenden arbeitsbegleitende Hilfe der Arbeitsagentur für Arbeit (abH) in Anspruch nehmen

mitbringen und individuell betreut werden sollten. Dieser Umstand dürfte erhöhte Anforderungen fachlicher, persönlicher und pädagogischer Natur an das Ausbildungspersonal und auch an die Berufsschullehrer stellen und wird auch von diesem so empfunden und artikuliert.

#### *4.3.2 Ausbildung von Behinderten in Mecklenburg-Vorpommern*

Als Besonderheit der landwirtschaftlichen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern sei hier die hohe Zahl von so genannten „Werker- bzw. Helferausbildungen“ erwähnt, d.h. die Ausbildung behinderter und benachteiligter Menschen nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes (BMBF 2005). Sowohl die hohen Ausbildungszahlen in der Ausbildungsrichtung Gartenbauhelfer<sup>12</sup> mit gesamt 236 Auszubildenden (das entspricht 42 % aller Gärtner) als auch in der Ausbildungsrichtung der Landwirtschaftfachwerker mit 146 Auszubildenden (das entspricht 21 % aller Auszubildenden zum Landwirt) stellen im Vergleich zur Vollausbildung im Agrarbereich des Landes Mecklenburg-Vorpommern als auch im Vergleich mit anderen Bundesländern. (BEIERSDORF 2009, 6) eine durchaus problematische Besonderheit dar.

Die Ausbildungsdauer beträgt jeweils drei Jahre und findet in der Hauptsache an den Berufsschulstandorten Eggesin, Greifswald, Neubrandenburg, Rostock, am Berufsschulförderzentrum Schwerin, an der Beruflichen Schule Velgast und Zierow bei Wismar statt, aber auch in weiteren Schulstandorten wie Torgelow (gewerblich- technischer Bereich) und Pasewalk (Ernährungs- Hauswirtschaftsbereich). Auf Grund von vielgestaltigen Behinderungen und spezieller individueller Bedürfnisse und Benachteiligungen muss der Berufsschulunterricht laut Ausbildungsregelung zur Ausbildung zur/zum Landwirtschaftsfachwerker/-in (MFLN, 1998) und zur/zum Gartenbauhelfer/-in (MLUV, 2009) in gesonderten Klassen und tageweise stattfinden. Auch werden kleine Klassen und nachgewiesene sozial- und sonderpädagogische Kompetenzen des Lehrpersonals gefordert.

---

<sup>12</sup> Der Ausbildungsberuf zum Gartenbauhelfer /zur Gartenbauhelferin wurde bis 2008 als Ausbildung zum Gartenbaufachwerker/ zur Gartenbaufachwerkerin bezeichnet.

So wurden bspw. für die in Rostock unterrichteten Auszubildenden (bis zum Schuljahr 2008/2009 auch Landwirtschaftsfachwerker, danach nur noch Gartenbauhelfer), welche aus den Nordkreisen des Landes kommen, zwei Berufsschultage pro Woche geplant. Blockunterricht für eine Woche im Monat schien für diese Auszubildenden nicht geeignet. Entsprechende Versuche zeigten, dass die Behaltensleistungen und somit die Lernleistungen der Auszubildenden Helfer bzw. Fachwerker nachhaltig litten und zurück gingen. In anderen berufsschulischen Einrichtungen werden den Auszubildenden auch Wohnheimplätze angeboten, wie zum Beispiel in der Berufsschule Jördensdorf.

Das BerufsBildungsWerk (BBW) Greifswald ist eine privatwirtschaftlich betriebene staatlich anerkannte Einrichtung zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit „handicap“. Deren Finanzierung erfolgt zum Teil aus Landesmitteln über die Agentur für Arbeit, Berufsgenossenschaften oder einem Rehabilitationsträger. Andere private Bildungsträger, welche zum Teil auch bundesweit aktiv sind, bieten Berufsvorbereitung, Berufsfrühorientierung, berufliche Eingliederung und Fortbildung für Jugendliche mit „handicap“ im agraren Berufsfeld und darüber hinaus an. Zur Vorbereitung auf die Ausbildungsgenehmigung für Werker bzw. Helfer im grünen Bereich sowohl in überbetrieblichen Bildungseinrichtungen als auch in Ausbildungsbetrieben ist seit dem Jahr 2006 zwingend die erfolgreiche Teilnahme an einem sonderpädagogischen Kurs nachzuweisen. In Ermangelung von Kursanbietern wurde die Umsetzung bisher eher lax gehandhabt. Seit 2009 ist der Nachweis sonderpädagogischer Kompetenzen Bestandteil der Ausbildungsgenehmigung nach dem Ausbildereignungsgesetz (BMBF, 2008). In Mecklenburg- Vorpommern hat das Bildungswerk e.V. in Wöbbelin vom MLUV den Zuschlag für die landesweite Durchführung der sonderpädagogischen Kurse für Ausbilder im Agrarbereich erhalten und die Abschlüsse werden von diesem auch anerkannt. In einem 60 Stunden umfassenden Kurs sollen die Ausbilder den Nachweis behindertenspezifischer Kenntnisse als Teil der Ausbildungsbeerechtigung erwerben. Im Einzelnen werden Lernbehinderungen, Verhaltensstörungen, Krisenintervention, Fördermöglichkeiten und Förderplanung, insbesondere fachdidaktische Grundlagen und Arbeitsschutz thematisiert. Eine Evaluati-

on der Qualität ist derzeit nur von einem teilnehmenden Unternehmen, nicht vom Auftrag gebenden Ministerium bekannt.

Auch im Land Mecklenburg-Vorpommern ist die Arbeitslosenquote nach Abschluss derartiger Ausbildungsgänge überproportional hoch, wobei differenzierte statistische Aussagen allerdings fehlen. Viele der Jugendlichen beginnen eine so genannte „Arbeitsamtskarriere“. Das heißt, sie werden von einer Bildungsmaßnahme oder AGH mit MAE (Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung wie „Ein-Euro-Job“) zur nächsten geschickt, ohne dass diese Ausbildungsgänge für die Jugendlichen eine berufliche Perspektive darstellen. Als Lösungsansatz für dieses Problem wird seitens der Landesregierung, der Wirtschaftsverbände und berufsständigen Organisationen eine Zuweisung dieser Jugendlichen in die Vollausbildung favorisiert. Man verspricht sich davon zum einen den Rückgang kostspieliger außerbetrieblicher Ausbildungen als Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung und Einsparungen an Personalkosten, da die Beschulung von behinderten Jugendlichen finanziell aufwendiger ist als die Beschulung von Jugendlichen in einer Vollausbildung.

#### *4.3.3 Vorzeitige Vertragslösungen*

Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen in der landwirtschaftlichen Ausbildung mit 19 % scheint zum einen in den betrachteten Jahren stabil zu bleiben und bewegt sich etwas unter der Zahl anderer Wirtschaftsbereiche (zwischen 20 und 25 %). Wobei hier vor allem der Anteil von Vertragslösungen bei 18 und 19 jährigen, aber auch bei 21 und 22 jährigen Auszubildenden recht hoch ist (BMBF, 1998).

**Tabelle 12: Vergleich der Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen**

	2004	2005	2006	2007	2008
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	177	192	205	160	185
Landwirtschaftliche Berufe	63	59	65	45	56
Tierwirtschaftliche Berufe	20	37	30	36	35
Gartenbauberufe	93	95	106	78	93
Forst- und Jagdberufe	1	1	4	1	1

*Quelle: StLA (2008, 17).*

Von Berufsbildungsexperten, wie beispielsweise Mitarbeiter in Ministerien und Forschungseinrichtungen, Schulleiter und Führungskräfte von Landwirtschaftskammern werden die Zahl vorzeitiger Vertragsauflösungen im Agrarbereich als geringer eingeschätzt als sie tatsächlich sind.

„Also 20 – 25 % kann ich für meinen Bereich hier überhaupt nicht mitgehen. Ich hätte jetzt über den Daumen gepeilt keine 5 %. Es ist natürlich auch unterschiedlich zwischen den Berufen, z. B. gehört ja bei der Landwirtschaft der Gartenbau mit dazu – im Gartenbau sind es erheblich mehr Abbrecher“ (BerExp1).

Das liegt aber eher an einer begrifflichen Unklarheit. Es werden Ausbildungsabbrüche mit vorzeitigen Vertragslösungen gleich gesetzt. Sowohl die Anzahl als auch die Gründe werden als nicht besorgniserregend - eher als normal – eingeschätzt.

„Die, die wirklich in der Probezeit bzw. bis zu einem Jahr dann aufhören, da liegt meist der Grund vor, dass sie sich etwas anderes vorgestellt haben. Deswegen hat man ja auch eine Probezeit. Auch Heimweh ist oft ein Punkt. Dann haben wir einige, die wechseln müssen vom Landwirt zum Landwirtschaftsfachwerker, weil einfach das geistige Potenzial nicht da ist. Das sind aber verschwindend geringe Zahlen. Es ist aber auch oft so, dass sehr leistungsfähige Jugendliche Azubis sagen, sie möchten mindestens zwei Betriebe kennen lernen“ (BerExp2).

In der Ausbildungspraxis ist es tatsächlich so, dass viele Vertragsauflösungen zu Neuverträgen in anderen landwirtschaftlichen Betrieben, in anderen landwirtschaftlichen Berufen oder auch in anderen Wirtschaftsbereichen führen und somit statistisch nicht als Ausbildungsabbruch gezählt werden. In den westlichen Bundesländern ist es auch weit mehr üblich als in den neuen Bundesländern,



dass die Auszubildenden mindestens zwei unterschiedliche Ausbildungsbetriebe in ihrer Lehrzeit kennen lernen. Dadurch werden dort in der Regel nur einjährige Verträge abgeschlossen, so dass ein Wechsel keine Vertragsauflösung bedingt. Die Gründe für statistisch relevante „Abbrüche“ sind vielgestaltig. Sie können sowohl im betrieblichen Klima, im falsch gewählten Ausbildungsberuf, in mangelhaften schulischen Leistungen als auch in defizitären oder nicht passenden individuellen Dispositionen liegen (QUANTE-BRAND, 2008).

#### *4.3.4 Wie nehmen Auszubildende Veränderungen wahr?*

Im Rahmen dieser Studie wurden auch einige Auszubildende zu ihrer Ausbildungssituation befragt. Die Befragung ist in keiner Weise repräsentativ. Dennoch geben die Interviews Hinweise auf die spezifische Wahrnehmung der Ausbildungssituation durch die Auszubildenden selbst.

Die Auszubildenden nehmen institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen als gegeben, da sie die alternativen Zustände vorher oder in anderen Regionen nicht kennen. Sie wissen, dass ein individueller Ausbildungsplan für sie erstellt werden muss, sie wissen, dass das Führen und die Kontrolle des Berichtsheftes als Prüfungsvoraussetzung eine besondere Bedeutung für sie haben sollte, fordern aber eher selten diese Rechte für sich ein.

„Ich weiß wie lange ich arbeiten muss, ja, und wie lange wir arbeiten sollten. Solche Sachen weiß ich, aber sonst, so Rechte, Pflichten ---- die kennt man, denkt man, aber was man eigentlich für Rechte hat – glaub ich – da weiß man weniger drüber Bescheid, und das wird einem auch nicht so gerade vorgehalten und die würden ja verrückt im Betrieb, würde ich sagen, einem seinen ganzen Rechte vorzulegen. Meine Meinung“ (Azubi3).

In den Interviews wurde der schulische Unterricht häufiger kritisch thematisiert als die Ausbildungssituation in den Ausbildungsbetrieben. So wurde mehrfach beanstandet, dass der Lehrstoff in den Schulen nicht den betrieblichen Abläufen entspricht und sich die Inhalte zum Teil stark überschneiden. Eine zeitliche und inhaltliche Übereinstimmung des Rahmenlehrplanes mit den betrieblichen Ausbildungsplänen ist aus Sicht der Auszubildenden nicht durchgehend gewährleistet.

„Was macht Sie unzufrieden?

Ja, man hat ja mehr Lernfelder, ist ja jetzt neu. So, und das eine Lernfeld heißt zum Beispiel „Tiere füttern“, das andere „Futteranbau“. Das kommt aber haargenau das Gleiche ran. Zum Beispiel hier. Das... total... man sitzt in der einen Stunde, hat Lernfeld 5. Man sitzt in der nächsten Stunde hat Lernfeld 4 – und das Gespräch fängt von vorn an sozusagen. Also ich find, es wird zu viel wiederholt“ (Azubi3)

Die Auszubildenden, wie auch Vertreter der Ausbildungsbetriebe, die Sozialpartner landwirtschaftlicher Berufsausbildung vertreten die Meinung, dass man die Berufsschulzeiten ruhig verkürzen könnte:

„Ich will was lernen, weiß ich auch und..., aber wenn man da den ganzen Tag sitzt, immer nur auf dem Gleichen rumhackt, finde ich, denn bringt die Schule nichts. Ich finde auch, da könnte man, wenn man richtig den Unterricht durchzieht, vernünftig... – und nicht dumme Diskussionen und so... – dann würde man's auch in Dreiviertel der Zeit schaffen. Ja, man muss alles mitnehmen, aber vielleicht... drei, vier Wochen ...“.

„Hm. Sie würden also lieber mehr Praxis machen als Berufsschule?

Naja, kommt drauf an, wenn die Berufsschule vernünftig und klar plant, das kommt da ran in dem Fach und in dem Fach. Denn wär das o.k. alles. Aber das überschneidet sich so...“ (Azubi1)

Dies mag auf tatsächliche, organisatorische Probleme in der Schule hinweisen. Es mag hier aber auch eine generelle Skepsis gegen schulischen Unterricht eine Rolle spielen. Dies zu beantworten, bedürfte einer tieferen Untersuchung.

Dagegen bewerten die befragten Auszubildenden die betrieblichen Verhältnisse positiver. Bemerkenswert ist, dass ihre Bewertungskriterien sich nicht an den formalen Rahmenbedingungen ausrichten. So spielt z.B. die formelle Qualifikation der Auszubildenden in der Wahrnehmung der Auszubildenden unmittelbar zunächst keine Rolle. Für sie ist wichtig, dass ein fachlich und menschlich kompetenter Partner zur Verfügung steht, wenn er benötigt wird.

„Und wenn man halt so einen in seinem Ausbildungsbetrieb hat, den Lehrling, und hat am Anfang gesagt „Pass auf, ich will dir das beibringen, dass du Landwirt wirst“, dann muss das auch so sein, er muss auch an die Hand genommen werden, wenn er es nicht kapiert hat“ (Azubi1).

Es werden die „Eignung und das Verhalten der Ausbilder und Lehrer“ aus Perspektive der Fachleute als wichtigster Faktor erachtet, dem u.a. die materiellen Bedingungen weit nachstehen“ (KREWERTH et al., 2008, 5f.).

Aber Ausbildungsqualität ist bei den Auszubildenden nicht nur abhängig von den betrieblichen Rahmenbedingungen und der Persönlichkeit des Ausbilders. Sie legen gleichzeitig großen Wert auf ein „familiäres“ Verhältnis zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden oder auch in größeren Unternehmen zwischen Betriebsinhaber und Auszubildenden.

„... ich find auch hier in dem Betrieb ist es so, dass auch nach der Arbeit viele aus dem Betrieb, auch unsere Ausbilder, zusammensitzen und miteinander reden und, dass mal ins Kino gefahren wird oder dass mal zur Party gefahren wird“ (Azubi3).

Zumindest die hier befragten Jugendlichen stellen ihren Betrieben in diesem Zusammenhang gute Noten aus.

„Also sozial sind sie eigentlich alle. So, wenn man Probleme hat, kann man hier immer hin kommen wirklich, kann man wirklich mit jedem sprechen, ob das der oberste Chef ist oder der jüngste Chef oder weiß ich wer das ist. Das ist wirklich sehr gut so. Also, selbst, wenn das nicht mal mit dem Betrieb zu tun hat, sondern außerhalb, versuchen die irgendwo zu helfen. Das ist wirklich so, das ist wirklich kein Quatsch, das stimmt wirklich“ (Azubi3).

#### ***4.3.5 Image landwirtschaftlicher Berufe und die Nachfrage nach landwirtschaftlichen Ausbildungsplätzen***

„Lehrlinge im Osten händeringend gesucht. Erste Branchen klagen über fehlende Bewerber –Experten warnen vor Fachkräftemangel.“

Aus: „Die Welt“, Ausgabe vom 03. Juni 2008

Der Rückgang der Schulabgängerzahlen wird die Ausbildungsmarktlage in Mecklenburg-Vorpommern in kurzer Zeit grundlegend verändern. Die Problematik des demographischen Wandels, das heißt ein absehbarer Mangel an Auszubildenden und Fachkräften, wie sie auch von Fock; Henning, Müller (1996), Fock (1998) und Fock, Fechner (2003) prognostiziert wurden, wird im Bereich

der landwirtschaftlichen Ausbildung des Landes Mecklenburg- Vorpommern nach Ansicht der beteiligten Akteure durch das negative Image der Landwirtschaft verschärft. Von den Akteuren des landwirtschaftlichen Ausbildungssystems, aber auch von externen Berufsbildungsexperten wird die (zukünftige) Entwicklung der Ausbildungszahlen als ein „Imageproblem“ wahrgenommen. Dies wird zwar von den befragten Experten unterschiedlich bewertet, aber tendenziell wird dies als einer der Gründe für zurückgehende Auszubildendenzahlen genannt.

„Und der Agrarbereich ist leider, wie soll man sagen, Image mäßig behaftet. Er wird im besten Fall belächelt mit seinen 3% des BIP und ansonsten sehr gerne genommen, sei es von der Arbeitsagentur oder auch von Träger, um zu qualifizieren, schlichtweg um Mittel abzuschöpfen. Das ist also unsere Erfahrung und da sind die Agrarberufe gut dabei“ (BerExp4)..

Aufgrund des „Imageproblems“ wird eine erhebliche Kluft zwischen der wahrgenommenen Attraktivität des Berufes seitens der Schulabgänger und den Qualifikationsanforderungen an die Auszubildenden offensichtlich. Denn notwendige technische Spezialisierungen (Erneuerbare Energien, Biogasanlagen, Windenergie, ökologische und nachhaltige Bewirtschaftung, Ferien auf dem Bauernhof) benötigen zwar weniger, dafür aber gut ausgebildete, hoch motivierte Arbeitskräfte, die neben der Beherrschung von Facharbeit auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse besitzen.

Die meisten Befragten meinen aber, dass neben dem „Imageproblem“ auch Defizite in der Allgemeinbildung und bei personalen und sozialen Kompetenzen zur Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen führen. Die Ausbildungsbetriebe können keine geeigneten Bewerber mehr finden.

„Also besonders, was Grundlagenwissen anbetrifft in Richtung Biologie oder auch in Richtung Mathe. Mathematik ist also ganz schwach. Eigentlich so schwach, dass sie also nicht mal grundlegende Rechenoperationen beherrschen, mit dem Taschenrechner nicht umgehen könne, dass sie Längenmaße nicht beherrschen, dass sie auch kein Vorstellungsvermögen entwickelt haben, also nicht schätzen können, Entfernungen oder Gewichte oder wie auch immer“ (BerExp2).

Zwar können die Betriebe durch weitere Rationalisierungen den Fachkräftemangel teilweise kompensieren, kommen aber nicht umhin, sich rechtzeitig um Nachwuchs zu bemühen.

„Und die, die damals 40 waren sind jetzt Rentner und jetzt muss Nachwuchs her. Alle Fachkräfte kriegt man eben auch nicht durch moderne Technik ersetzt. Viele – aber nicht alle“ (BerExp1).

Diese Entwicklung steht in einem bemerkenswerten Gegensatz zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die insbesondere im Bereich der grünen Berufe in großer Zahl künstlich Ausbildungsverhältnisse für Behinderte und schwer vermittelbare Arbeitnehmer geschaffen haben. Insofern ist das „Imageproblem“ nicht nur eines der Schulabgänger, sondern wohl insbesondere auch der institutionellen Akteure, die die Arbeitsmarktpolitik gestalten.

Aus Sicht der landwirtschaftlichen Akteure erscheint das Bild der Landwirtschaft oft zu Unrecht zu negativ.

„Ja, ich denk mal die Attraktivität ist einfach nicht da, weil das hat ein schlechtes Image einfach die Agrarberufe. Entweder die Leute verteufeln den Landwirt, weil er eben mit Gift spritzt und Gülle streut und es stinkt und er ist dumm. Es ist so unterschiedlich. Der Ruf des Landwirtes ist verklärt oder die Landwirtschaft verklärt. Dann gibt es mal wieder so eine Gegenbewegung. Alles schön heil und Kühe und Schäfchen. Ja so diese Idealisierung dann wieder, zurück zu uralten Produktionsmethoden 5 Schweine laufen denn draußen rum. Die Hühner picken auf dem usw. Also das Bild in der Bevölkerung wandelt sich. Es ist eigentlich ein negatives Bild, denke ich mal. Für den Jugendlichen, der muss halt lange arbeiten mitunter und es gibt Saisonspitzen, einfach in der Erntezeit bzw. muss das Wochenende gearbeitet werden, in der Tierproduktion. Pflanzenproduktion, in der Erntezeit wird eben durchgearbeitet von bis. Bis das alles abgemäht ist. Das ist für die Jugendlichen halt nicht attraktiv“ (BerExp2).

Letztlich, so entsteht der Eindruck, ist die Landwirtschaft mit einem grundlegenden Wertewandel konfrontiert, der die moderne Landwirtschaft (aus Unkenntnis) ablehnt. Die Botschaft dieser Debatte ist, dass die Mängel in der Ge-

sellschaft, aber nicht in der Landwirtschaft selbst zu suchen seien. Ein solche Perspektive scheint aber aus zumindest zwei Gründen nicht hinreichend. Zum einen ist für die Landwirtschaft die öffentliche Wahrnehmung zwar grundsätzlich wichtig. Hinsichtlich der Personalrekrutierung für einen Sektor in dem weniger als 2 % der Beschäftigten tätig sind, ist jedoch die generelle Zustimmung der Bevölkerung nur von geringer Bedeutung. Es reicht wenn eine geringe Minderheit von etwa 2 % sich für eine Ausbildung in diesem Bereich entscheidet. Vernachlässigt wird zum anderen, dass das negative Image durchaus handfeste materielle Ursachen hat. So lag in 2009 die durchschnittliche Bruttoentlohnung der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer mit 15.659 € pro Jahr nur bei 70 % der durchschnittlichen Bruttoentlohnung von Arbeitnehmern in Mecklenburg-Vorpommern. Und dies vor dem Hintergrund, dass in Mecklenburg-Vorpommern ohnehin das bundesweit niedrigste Lohnniveau existiert. Im intersektoralen Vergleich ist die Landwirtschaft einer der Sektoren mit der niedrigsten Arbeitsentlohnung.

Insofern scheint die Imagedebatte eher ein Ausdruck von Hilflosigkeit. So wurde vom befragten Ausbildungspersonal keinerlei spezifische Strategie benannt, um dem grundlegendem Problem des demographischen Wandel zu begegnen. Das liegt auch an den kurzfristigen Zeithorizonten in der Wahrnehmung der beteiligten Akteure. Die Befragung fand zu einem Zeitpunkt statt (2008), als die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt noch nicht voll entfaltet waren und deshalb auch nicht als ein drängendes Problem wahrgenommen wurden, weshalb auch keine dies bezügliche Personalpolitik zu erkennen war. Akquise- und Einstellungsmodalitäten orientieren sich eher am Wunsch einer kurzfristigen Deckung des Facharbeiterbedarfes und aus humanitären Motiven heraus. Das Selektionsverhalten war zum Zeitpunkt der Befragung noch von der Ausbildungsmarktkrise der letzten Jahrzehnte geprägt.

## 4.4 Ausbildungsbetriebe

### 4.4.1 Struktur der Ausbildungsbetriebe

Derzeit gibt es in Mecklenburg-Vorpommern 798 anerkannte Ausbildungsbetriebe. Listen anerkannter landwirtschaftlicher Ausbildungsbetriebe sind im Internet abrufbar. Zur Struktur von Ausbildungsbetrieben des Landes Mecklenburg-Vorpommern gibt es keine statistischen Erhebungen, die öffentlich zugänglich wären. Deshalb wird hier zum Teil auf eigene Erhebungen aus dem Jahr 2006 zurückgegriffen, welche im Rahmen einer Masterarbeit an der Universität Rostock durchgeführt wurden (SORGE, 2006). Hierzu wurde eine Befragung von 126 Ausbildern und Betriebsinhabern landwirtschaftlicher Ausbildungsbetriebe quantitativ ausgewertet.

Die Flächenausstattung der befragten Unternehmen ist sehr unterschiedlich. Die Spannweite reicht von 44 ha (laut Zusatz des Befragten ein Kräuteranbaubetrieb) bis 7800 ha. Zur Präsentation und Interpretation der Daten wurde die Betriebsgrößen in „Betriebsgrößenklassen (BKL) 1 bis 4“ zusammengefasst (BKL 1  $\leq$  250 ha; BKL2  $>250$  bis  $\leq$  1000 ha, BKL3  $>1000$  bis  $\leq$  2000 ha, BKL4  $\geq 2000$  ha) (SORGE, 2006, 85). 22 Betriebe oder 17 % aller Ausbildungsbetriebe sind demnach der BGK 1, 50 Betriebe oder 39 % der BGK 2, 40 Betriebe oder 31 % der BGK 3 und 17 Betriebe oder 13 % der Betriebsgrößenklasse 4 zuzurechnen. Somit sind die meisten befragten landwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe wesentlich größer als der Durchschnitt aller landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern (250 ha).

Insgesamt beschäftigen alle befragten Ausbildungsbetriebe im Mittel 16,4 Arbeitskräfte je Ausbildungsbetrieb. Das Minimum an Arbeitskräften beträgt 1 Arbeitskraft und das Maximum 90 Arbeitskräfte mit einem errechneten mittleren Arbeitskräftebesatz von 1,2 Arbeitskräften auf 100 ha (SORGE, 2006, 87). Somit liegt in landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieben der Arbeitskräftebesatz sogar noch unter dem sehr geringen durchschnittlichen Arbeitskräftebesatz der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommerns insgesamt (1,7 AK/100 ha). Diese besonderen Strukturen decken sich mit Aussagen sowohl von Experten als auch mit denen beteiligter Akteure. Daraus resultiert eine Form der Ausbildung „Pro-

duktionsgebunden in Einzelausbildung“ (85 % aller Nennungen in SORGE, 2006, 89) als die am häufigsten genannte Form der Ausbildung. Diese ermöglicht Ausbildung am Arbeitsplatz, die in die betriebspezifische Arbeitsorganisation eingebunden und an konkreten Arbeitsaufgaben durchgeführt werden kann. Gleichzeitig können abrechenbare Arbeitsleistungen erbracht werden.

„Ich sehe eigentlich die Probleme, dass den Betrieben zwar Ausbilder bestellt sind oder dass vielleicht der Betriebsleiter als Ausbilder fungiert, aber dass eigentlich die Ausbildung oft nebenher läuft. Das hat sicher auch was mit betrieblicher Angelegenheit, dass also wenn nur ein einziger Lehrling da ist in dem Betrieb...“ (BerExp3).

Die Art und Anzahl von Produktionsrichtungen in landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieben bilden zum einen die Umsetzung der Ausbildungsordnung ab, welche die Anzahl der durch die Ausbildungsbetriebe abzudeckenden Produktionsrichtungen festlegt (BMBF, 1995). Zugleich bestimmen sie die Notwendigkeit von überbetrieblichen Ausbildungskooperationen. In der Befragung gaben die Betriebe an, dass sie zwischen einem und 10 Produktionszweigen als Produktionsgrundlagen haben. Im Mittel wurden 4 Produktionszweige ermittelt. Die 3 Produktionszweige Futterbau, Getreideanbau und Rinderzucht haben zusammen eine relative Häufigkeit von 63 % (SORGE, 2006 88). Es ist festzustellen, dass die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe alle Ausbildungsinhalte abdecken können. Ansonsten ist die Bereitschaft für Kooperationen ausgeprägt vorhanden und es werden auch zusätzliche Lehrgänge und Kurse angenommen.

„Also wir haben mit der DEULA hier ganz guten Draht ne. Und machen viele Lehrgänge, also viele Lehrgänge, die DEULA durchführt, machen wir hier auf dem Hof. Muss man nicht bloß zwei anbieten? Ja trotzdem. Die lernen aber Melken bei mir zum Beispiel nicht. Weil wir nur Mutterkühe haben. Dann Sauenhaltung ist ein Thema für sich. Das müssen sie auch lernen, geht hier auch nicht. Kriegen Sie von dort auch mal Lehrlinge rüber? Auch mal ja. Das funktioniert ja.“ (Ausb2)

Die Rechtsform „Juristische Personen“ haben fast die Hälfte aller befragten Ausbildungsbetriebe (41 %), gefolgt von den „Natürlichen Personen“ mit den Einzelpersonen im Haupt- oder Nebenerwerb mit 22 % und den „Personengesellschaften“ mit GbR und KG mit 21 % (SORGE, 2006 93). Im Vergleich dazu wirtschaften alle landwirtschaftlichen Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern



mit 52 % in der Rechtsform „natürliche Personen“ Auch die Zahl der Betriebe in Form juristischer Personen erhöhte sich im Vergleich zu 2005 um 48 auf 851 Betriebe, womit diese insgesamt 42 % der Gesamtfläche bewirtschaften (MLUV, 2009, 17).

**Tabelle 13:** Verhältnis landwirtschaftlicher Ausbildungsbetriebe zur Gesamtbetriebszahl nach Rechtsformen

	Landwirtschaftliche Ausbildungsbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern	Gesamtbetriebe der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern
Natürliche Personen	1	3
Personengesellschaften	1,5	1
Juristische Personen	2,9	1

*Quelle: Sorge 2006.*

Es scheint so zu sein, dass die Rechtsform „Juristische Personen“ mit einem hohen Anteil an eingetragenen Genossenschaften als Nachfolgebetriebe der DDR Agrarproduktion sich nach wie vor an den Traditionen sozialistischer landwirtschaftlicher Ausbildung orientieren und diese auch seit Jahren in ihre tägliche Ausbildungspraxis integrierten und fortführen. So sind neben den notwendigen Anpassungsprozessen bezüglich der ordnungsrechtlichen Rahmenbedingungen aber auch ostdeutsche Ausbildungspraktiken erhalten geblieben, wie zum Beispiel die Ausbildung in kleinen Lehrlingsgruppen in mehreren Spezialisierungsrichtungen.

„wir haben zwölf. Ja die Höchstzahl war achtzehn. Ich sag sie fallen aber nicht so auf, wenn Sie sich die Strukturen hier ansehen. Wenn wir jetzt sagen wir mal so zwölf Lehrlinge haben... Davon sind zwei Werker. Die Werker sind in zwei verschiedenen Klassen. So, die haben an verschiedenen Tagen Schule. ..So, der eine den wir haben, der ist Spezialisierung auf oder macht der jetzt speziell Schweineproduktion und der andere Tierproduktion. Die sind schon gar nicht zusammen. Dann haben wir zwei Landwirte und die warn auch in zwei verschiedenen Klassen. Und denn sind drei verschiedene Schichten hier“ (Ausb1)

Dass die landwirtschaftlichen Familienbetriebe dagegen eher unterrepräsentiert sind, erscheint auch insofern plausibel, da diese alle erst in den neunziger Jahren neu gegründet wurden und die Ausbildungsaktivitäten erst nach und nach übernommen haben. Ein großer Teil der neugegründeten Betriebe sind zudem reine

Marktfruchtbaubetriebe, die formell für eine vollständige Ausbildung in der Landwirtschaft nicht geeignet sind.

#### *4.4.2 Auswahl der Auszubildenden*

Da in der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern die Beschäftigung von Fremdarbeitskräften dominiert und zudem spezialisierte Ausbildungsbetriebe existieren, die über den eigenen Bedarf ausbilden, müssen die Ausbildungsbetriebe eine Auswahl der Kandidaten vornehmen. In den Interviews wurden zwei grundlegende, aber gegensätzliche Strategien erkennbar. Zum einen werden Jugendliche bevorzugt, die bereits persönlich bekannt sind, z.B., weil sie schon auf dem Betrieb ein Praktikum oder einen Sommerjob gemacht haben, weil deren Eltern und Großeltern in der Landwirtschaft tätig waren oder tätig sind oder welche im Dorf oder zumindest in der Nähe wohnen und landwirtschaftlich sozialisiert sind. Diese Strategie findet sich vor allem in kleineren Betrieben der Rechtsform GbR oder Familienbetriebe. Ihre Ausbildungsmethoden des „learning by doing“ spiegelt dies wider. Diese bieten aber auch Jugendlichen aus der Region mit Behinderungen oder anderweitigen Einschränkungen eine Chance für eine Ausbildung zum Gartenbauhelfer- bzw. zum Landwirtschaftsfachwerker an und begleiten diese persönlich durch die Ausbildungszeit.

„Ja. Das Also ich mag das gerne und denke einfach mal, die brauchen ne Chance ausgebildet zu werden. Und mir macht das Spaß -Der kommt hier aus dem Dorf. Ja, das ist... - wissen Sie, ich bin schon also fremd hierher gekommen und irgendwo fühle ich mich denn also - wenn ich hier die Möglichkeit habe Landwirtschaft zu betreiben und vielleicht auch hier ein Vermögen aufzubauen oder zu entwickeln und hier die nächste Generation sich auch schon drängelt, hier weiterzumachen..“ (Ausb2).

In den größeren, zumeist als juristische Personen organisierten Betrieben (Betriebsgrößenklassen 3 und 4) gewinnen dagegen formale Kriterien eine größere Bedeutung. Diese legen größeren Wert auf eine gute Allgemeinbildung vor allem in den Naturwissenschaften, prüfen z. T. das Beherrschen der Kulturtechniken wie Lesen und Schreiben und das Vorhandensein sozialer und personaler Kompetenzen selbst ab.

„Ja, was muss er mitbringen. Also, was ich jetzt so festgestellt habe, ist eigentlich... Was er mitbringen muss, ist erst mal gute fachliche Voraussich-

ten, was die Allgemeinschulung betrifft. Aber es muss auch nicht immer, sagen wir mal jetzt, man hat ja da Zensuren, - ich sag mal, das muss nicht immer eine Eins oder eine Zwei sein. Also, wir haben hier Leute gehabt, die haben die besten Zensuren gehabt, aber wenn die ein Wort aufschreiben sollten, denn kamen sie ins Stottern, das ist ungelogen – das ist Wahnsinn. Das ist... also, da haben die Zensuren gehabt, die echt... wo man gesagt hat: Mathe 2, na gut, die hat man nicht oft. Aber, die waren nicht in der Lage, solche einfachen Sachen auszurechnen. Das ist wirklich sehr krass.“ (Ausb3).

Sie geben dem Realschüler eher den Vorzug vor Hauptschulabgängern. Zum Teil werden sogar betriebsspezifische Einstellungstests selbst erarbeitet und als Einstellungskriterium herangezogen. Eine landwirtschaftliche Sozialisation oder regionale Bezüge haben einen nur geringen Einfluss auf die Auswahl von Auszubildenden.

„Wenn wir jetzt die Einstellungen haben, hab ich einen Test erstellt, für die Landwirtschaft, so einen Test, da sind ungefähr 20 Fragen, so Allgemeinfragen zu Politik, bisschen Mathe, bisschen Fragen über die Landwirtschaft – eigentlich so 'ne Sachen, die man eigentlich mal schon mal gehört haben muss...Also, es ist wirklich so! Das ist, also – wie gesagt --- Wir haben da auch einige Flächenberechnungsaufgaben drin und so was, das ist Mathe 6. Klasse.“ (Ausb3)

Es kann aber auch ein sehr betriebsspezifisches und individuelles Auswahlverhalten festgestellt werden:

„Also, zum Beispiel Sport-Vierer ist für meinen Betrieb nichts. Also bei mir entscheidet sich oft schon, ob ich ihn einstelle oder nicht, wenn ich hier aus dem Fenster gucke, wie sie aus dem Auto steigen. Dann hab ich schon.- ist meine Meinung schon gefasst. Eigentlich brauche ich diese Bewerbungsunterlagen gar nicht. Guck ich mal rein, also. Ich sag mal so, wenn ein normaler Lehrling kommt und also Bio, Mathe, Sport irgendwie schon nicht doll, denn --- denn weiß ich schon ganz genau, die suchen einen Lehrplatz, weil sie woanders keinen gefunden haben. Die brauch ich nicht. Nicht? Also ich möchte nur Leute haben, die also wirklich begeistert sind von Landwirtschaft und das also auch irgendwie für sich verwerten wollen, und nicht, dass es nicht ein Notnagel ist. Oder Kuhscheiße stinkt oder so. Das findet nicht statt. Will ich nicht haben, solche Leute“ (Ausb2).

Die Außenperspektive der Berufsbildungsexperten auf die betriebliche und schulische Ausbildungsrealität bestätigt oben dargestellte Wahrnehmungen vom Grundsatz her und stellt einen Trend zur Auswahl eher leistungsstarker Jugendlicher fest.

„Es ist nicht so, dass jeder Betrieb in jedem Jahr ausbildet, sondern zum Teil über drei Jahre hinweg. Dann einen neuen Lehrling einstellt. Große Betriebe immer wieder auch jährlich Lehrlinge einstellt; aber dass die Betriebe bewusster hinschauen, welchen Abschluss die Jugendlichen, die sich bei ihnen bewerben, erlangt haben. Man stellt eine Tendenz dahin fest, dass mehr Realschüler als Hauptschüler eingestellt werden“ (BerExp1).

Die Einstellung zur Werker- bzw. Helferausbildung wird von allen Befragten ausgesprochen differenziert dargestellt. Für einige Ausbilder /Betriebsinhaber kommt dies aus den unterschiedlichsten Gründen gar nicht in Frage, für andere hingegen ist es, bei entsprechender Hilfe seitens der Zuständigen Stelle, eine Option. Andere wiederum sehen eine Ausbildung von Benachteiligten und Behinderten als Bereicherung für die Herausbildung regionaler Identität und diese wird als Teil ihrer Verantwortung als Ausbilder bzw. Betriebsinhaber wahrgenommen.

„Würden Sie auch Werker ausbilden?“

„Äh, also nicht unbedingt, weil, wir haben jetzt einen „eingestellt, der kommt von der Förderschule, die uns sonst die Türen eingelaufen. Ist auch aus'm Dorf. Und unwahrscheinlich interessiert. Der konnte uns sagen auf 6 Jahre zurück, was hinter seinem Haus da ewig angebaut wurde. Ist fleißig, der rennt, der rennt wie... der ist überhaupt nicht kleinzukriegen“ (Ausb1).

Das Ausbildungsverhalten landwirtschaftlicher Ausbildungsbetriebe ist abhängig von verschiedenen Faktoren, wie zum Beispiel der gesamtwirtschaftlichen und persönlichen Lage und hat sich im Verlaufe der letzten Jahre verändert.

„Also, ich denke mal diese größeren Betriebe, dort war die Bereitschaft auszubilden immer ganz gut entwickelt. Also größere Betriebe haben eigentlich kontinuierlich ausgebildet seit der Wende. Wobei die Qualität da unterschiedlich ist natürlich. Und kleinere Betriebe, ich sag mal jetzt, diese mehr Familienbetriebe, GbR, also in den unterschiedlichen Rechtsformen dann, da hängt es von der wirtschaftlichen Situation ab, ob sie ausbilden“ (BerExp1)

Während vor wenigen Jahren noch gezögert wurde, Jugendliche auszubilden, da man den Aufwand scheute, ist jetzt z.T. die Einsicht gewachsen, dass gut ausgebildete Facharbeiter und auch Fachkräfte der mittleren Managementebene oder sogar Betriebsnachfolger als Nachwuchskräfte nicht mehr so einfach zu finden sind. Dies erhöht die Bereitschaft selbst in der Ausbildung aktiv zu werden. Gleichzeitig wird jedoch angenommen, dass auf Grund von Umstrukturierungen

und Marktanpassungen eher weniger, aber dafür gut ausgebildete Arbeitskräfte notwendig sind. So dass das Akquiseverhalten landwirtschaftlicher Ausbildungsbetriebe sich als sehr differenziert darstellt. Der demographische Wandel ist (noch) nicht von allen als Problem erkannt worden.

„Da müssen wir uns was einfallen lassen. Aber ich denk einen zu kriegen ist nicht so schwierig. Das kann ich übers Arbeitsamt da habe ich einen guten Kontakt und die Zeitung kennen Sie vielleicht auch, da sind Lehrstellen vorhanden“ (Ausbl).

„positiv denke ich, ist zum Teil, dass Betriebe, die zuvor länger gezögert haben, sich zu entscheiden auszubilden, sich intensiv damit beschäftigt haben und nun zum Schluss gekommen sind: ich brauche meinen eigenen Nachwuchs. Jetzt sind sie bereit zur Ausbildung. Großbetriebe, die jahrelang angesprochen wurden, auszubilden, zwar Interesse äußerten, jedoch sagten, sie bräuchten erst einmal keinen Ersatz. Aber jetzt fragen sie sich, wie lange brauche ich, um einen guten Facharbeiter nachzuziehen und sie fangen jetzt mit der Ausbildung an“ (IBerExp2).

#### ***4.4.3 Ausbildungspraxis und Ausbildungsqualität***

Grundsätzlich sind nur wenige strukturierte statistische Daten zu Ausbildungsbetrieben, dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden öffentlich zugänglich. Ob diese überhaupt erhoben worden sind oder entsprechende Studien existieren, entzieht sich unserer Kenntnis. Die letzte uns bekannte Untersuchung wurde im Metall- und Elektrobereich durchgeführt (BAUSCH, 1997).

Eine Interpretation der wenigen Daten und die Auswertung der Interviews legen folgende Schlüsse nahe. Kleinere landwirtschaftliche Betriebe nehmen oft nur einen Auszubildenden und bilden auch eher diskontinuierlich aus. Die Ausbildung orientiert sich stark an den betrieblichen Notwendigkeiten und dem täglichen Arbeitsablauf. Die Ausbildungsmethode dieser Ausbildungsbetriebe kann als „learning by doing“ bezeichnet werden und lehnt sich häufig an die „4-Stufenmethode“ an (SORGE, 2006, 103). Diese Ausbildungsmethode beruht auf dem Prozess des Vormachens und Nachmachen und ist sowohl als darbietende als auch als verarbeitende Methode zu verstehen (MÖHLENBRUCH, 2004). Die Auszubildenden werden häufig als vollwertige Arbeitskräfte gesehen und auch so behandelt. Der eigentliche Ausbildungsprozess findet nur sporadisch und eher nebenher statt. In wie weit dies Einfluss auf die Ausbildungsqualität, den Aus-

bildungserfolg hat, ist noch nicht (ausreichend) untersucht worden (JUNGKUNZ, 1995).

Experten mit Außenperspektiven (AusbildungsberaterInnen und BerufsschullehrerInnen) sehen Probleme darin, dass einige landwirtschaftliche Betriebe die eigentliche Ausbildung- das Erlernen von Fertigkeiten, das Aneignen von Wissen und Kenntnissen und das Herausbilden von berufs- und arbeitsweltrelevanten Kompetenzen- zu Gunsten betriebswirtschaftlicher Erfordernisse vernachlässigen. Freistellungen für die Berufsschule werden nur ungern, nur sporadisch und in Einzelfällen auch gar nicht erteilt, obwohl die Ausbildungsbetriebe laut § 14 BBIG (BMBF 2005) dazu verpflichtet sind. Es wird der Eindruck vermittelt, dass den ökonomischen Erfordernissen in den Ausbildungsbetrieben häufig mehr Bedeutsamkeit zugemessen wird als den berufspädagogischen Vorgaben der Ausbildungsordnung. Die Strategien, dieses Problem zu lösen, sind sehr individuell.

Am Auswahlverfahren und den Einstellungsmodalitäten der Ausbildungsbetriebe scheint sich ein Trend abzuzeichnen, der sich mit „Nicht-bäuerlicher Sozialisiertheit“ bezeichnen lässt. So spielt es für größere Ausbildungsbetriebe nur noch eine geringe Rolle, ob ihre künftigen Auszubildenden schon über Erfahrungen in landwirtschaftlicher Arbeit verfügen oder im Dorf aufgewachsen sind. Ausreichendes Allgemeinwissen, Fertigkeiten in den Kulturtechniken, Zensuren, Schulabschluss und körperliche Fitness sind ihre Kriterien. Es wird nicht davon ausgegangen, dass die Ausbildung auf über Generationen weitergegebenes Wissen aufbaut. In wie weit sich dieser Trend in den Anforderungen aus der Ausbildungsverordnung widerspiegelt oder eben nicht vermag hier (noch) nicht gesagt zu werden.

#### *4.4.4 Ausbildungspersonal*

Als Ausbilder im Sinne § 28 Abs. 1 BBIG wird “diejenige Person definiert, die im Gegensatz zum Auszubildenden für die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich ist und diese in wesentlichem Umfang selbst vermittelt. Absatz 3 regelt erstmals die in der Praxis übliche partielle Vermittlung von Ausbildungsinhalten durch Personen, die zwar nicht alle Erfor-

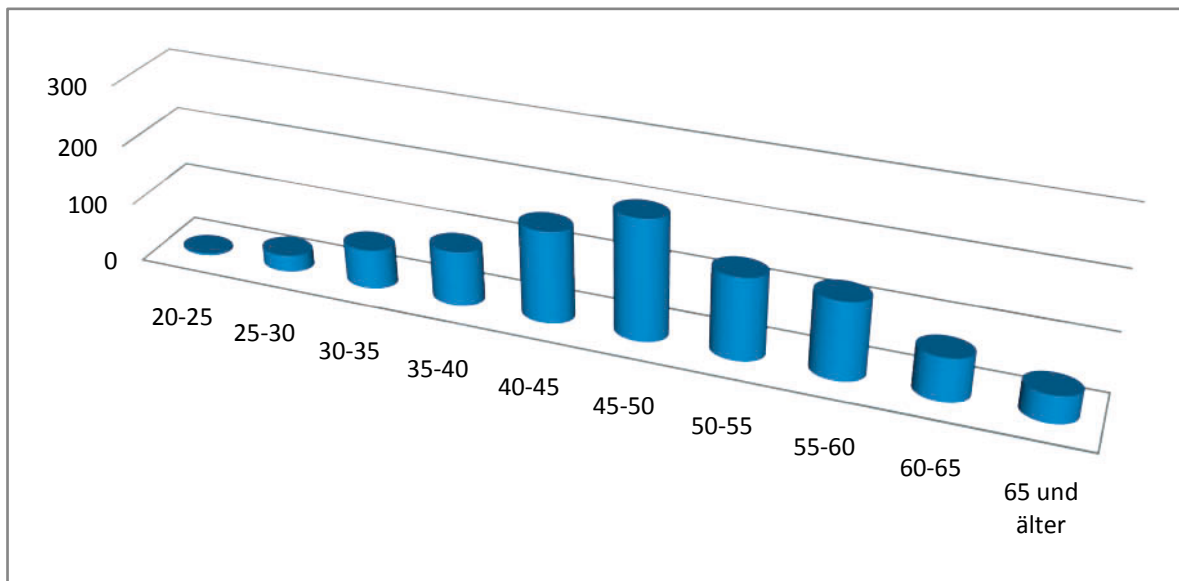
dernisse für die fachliche Eignung der Ausbilder erfüllen, jedoch neben ihrer persönlichen Eignung die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für die Vermittlung einzelner Ausbildungsgegenstände erforderlich sind“ (BMBF, 2005, 20).

Die landwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern sind durch überwiegende Lohnarbeitserfassung gekennzeichnet. Damit unterscheiden sie sich von Ausbildungsbetrieben westlicher Bundesländer, welche in der Regel landwirtschaftliche Familienbetriebe sind. Ausbilder oder Auszubildende als abhängig Beschäftigten bekommen neben ihren eigentlichen Tätigkeiten die Aufgabe übertragen, die Auszubildenden „unter ihre Fittiche zu nehmen“. Die überwiegende Zahl des Ausbildungspersonals nach BBIG § 28 sind nebenamtlich tätig, hauptamtliche gibt es nur in sehr geringer Zahl (SORGE, 2006, 95). Häufig haben die Ausbilder mehrere Auszubildende unterschiedlicher Lehrjahre zu betreuen. Familienanschluss ist selten, so dass eine hohe Affinität zur Ausbildungsorganisation in industriellen und kaufmännischen Berufen festzustellen ist. Ihre Ausbildungsmethoden in der betrieblichen Ausbildungspraxis sind darauf ausgerichtet, dass die Jugendlichen „von der Pike auf“ das Handwerk lernen. Unter großbetrieblichen Bedingungen bedeutet dies in Ermangelung eines hauptamtlichen Ausbilders, dass die Auszubildenden voneinander und von jedem lernen, der fachlich und persönlich kompetent erscheint. Eine andere Ausbildungssituation besteht in der Konstellation, dass der Betriebsinhaber /Geschäftsführer allein den Betrieb bewirtschaftet und gleichzeitig als alleiniger Ausbilder von der Zuständigen Stelle registriert ist. Dies sind häufig Familienunternehmen, sie bieten den Auszubildenden Familienanschluss mit allen Vor- und Nachteilen.

Im Ausbildungsbereich der Landwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern gibt es laut statistischen Angaben insgesamt 936 Ausbilder und Ausbilderinnen, die nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) als fachlich geeignet gelten. Diese müssen von der Zuständigen Stelle registriert werden und können bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen zugelassen werden (BMBF, 1999, 2005, 2008, 2009), davon sind 201 Frauen (21 %). 197 er-

langten die Eignung über einen entsprechenden Berufsabschluss, 647 über die Hochschul-/ Fachhochschulreife, 67 AusbilderInnen über eine Meisterprüfung im Agrarbereich.<sup>23</sup> AusbilderInnen schlossen die Ausbildereignung im Rahmen eines Fachschulstudiums erfolgreich ab und 1 AusbilderIn konnte seine/ihre langjährige Ausbildertätigkeit als anerkannter/e AusbilderIn fortsetzen. Eine Eignung durch Befreiung von der Ausbildereignungsprüfung oder durch Berufszulassung gibt es im Agrarbereich nicht.

**Abbildung 16: Altersstruktur der Ausbilder in Mecklenburg- Vorpommern**



*Quelle: StLA (2009, 25).*

Von den insgesamt 936 Ausbildern sind 498 zwischen 40 und 55 Jahre alt. Eine große Anzahl (249) sind zwischen 55 und 65 Jahre alt. Darunter sind sogar 46 Ausbilder, die älter als 65 Jahre sind. Nur ein geringer Anteil des landwirtschaftlichen Ausbildungspersonals ist zwischen 20 und 40 Jahre alt (189), wobei die Anzahl der ganz jungen Ausbilder im Alter von 24 und 25 Jahren lediglich bei 3 Personen und zwischen 25 und 30 Jahren bei 28 Personen liegt (STLA, 2009, 25). Aufgrund der Kopplung der Ausbildereignung an weiterführende Ausbildungsabschlüsse, ist dies aber auch nicht anders zu erwarten. Dennoch ist die Ungleichverteilung der Ausbilder in den Altersgruppen bemerkenswert. Es ist zu vermuten, dass nach der Vereinigung die Betriebe insbesondere jüngere Mitarbeiter ermutigt wurden, die Ausbildereignung zu erwerben, bzw. Betriebseinrichter diese selbst erworben haben.



Im Rahmen dieser Studie wurde auch Ausbildungspersonal landwirtschaftlicher Ausbildungsbetriebe unterschiedlicher Rechtsformen und Betriebsstrukturen zu ihrem Verständnis, von „guter Ausbildung“, einem „guten Ausbilder“, zu Problemen im betrieblichen Ausbildungsprozess und ihrer Wahrnehmung von Veränderungen und Reformen von Berufsordnungsmitteln befragt. Trotz der geringen Datenmenge können hier aktuelle Probleme der landwirtschaftlichen Ausbildung und individuelle Handlungsstrategien aus Sicht des Ausbildungspersonals sichtbar gemacht und erste Erkenntnisse formuliert werden.

Zunächst ist festzustellen, dass das in der Praxis vorherrschende Verständnis eines „Ausbilders“ etwas anderes meint als die rechtliche Definition. Jeder, der mit Jugendlichen arbeitet, der sie anleitet und anweist, bezeichnet sich selbst als Ausbilder, obwohl viele nicht die entsprechenden Voraussetzungen und Qualifikationen nach der AEVO mitbringen. Wir wollen sie im Folgenden auch als „Ausbilder“ bezeichnen. Das Selbstverständnis des Ausbildungspersonals ist überwiegend sowohl das eines fachlich und pädagogisch geforderten Experten als auch das eines Erziehers und Beraters der Auszubildenden. Die Reflexion des eigenen Ausbildungsverhaltens ist unterschiedlich.

Die Wahrnehmung des älteren Ausbildungspersonals in mittleren bis großen Betrieben, die überwiegend als Nachfolgebetriebe von LPGs und VEGs wirtschaften, ist durch ihre Lebens- und Berufserfahrung und Alltagswissen aus DDR-Zeiten in die Ausbildungsorganisation, in den Ausbildungsprozess und in den Umgang mit den Auszubildenden geprägt.

„Also ich verstehe darunter, dass man die Lehrlinge so ausbildet, dass wenn Sie mit der Lehre fertig sind, dass der Betrieb mit denen was anfangen kann. Die Aufgabe eines Facharbeiters übernehmen können. Dass er auch erzogen wird, dass er selbstständig sich Wissen aneignet...(…) Heutzutage ist es ja ein bisschen anders als zu DDR-Zeiten. Da war das ja, dass man jeden Lehrling speziell unterweisen musste. Heute bin ich davon abgegangen. Wir bilden sie aus. Wir bieten ihnen das immer an, aber das ist auch jedem Lehrling selbst überlassen wie weit er gehen möchte“ (Ausb1).

Jüngeres oder zugezogenes (Wiedereinrichter) Ausbildungspersonal oder Ausbilder nach § 28 BBIG hingegen bringen auf Grund anderer Lebenswelten und anderer Lebens- und Arbeitserfahrung andere Vorstellungen ein.

„Sich jedes Jahr sich reproduzierende Schöpfung wieder zu beobachten, zu beeinflussen und darin zu arbeiten...und das da also - ja --- das er diese Fertigkeiten erlernt, die er braucht. Auch in anderen Betrieben? Nicht nur hier. Nicht nur hier. Auch...Auch biologisch dynamisch..“ (Ausb2).

Es kann davon ausgegangen werden, dass mit diesen unterschiedlichen Erfahrungen auch unterschiedliche pädagogische Konzepte verbunden sind.

Gesetze und Verordnungen, welche für die betriebliche Ausbildung gelten, werden vom Ausbildungspersonal sehr differenziert rezipiert. So wird bspw. die Ausbildereignungsverordnung grundsätzlich als wichtige Voraussetzung für die eigene Ausbildungsarbeit gesehen und die zeitweise Aussetzung als negativ für die Qualität der Ausbildung empfunden

„Jetzt muss er wieder. Ich fand diese Zeit davor, wo man gesagt hat: Wir haben nicht genug Ausbilder, denn werden wir den Leuten die Genehmigung geben. Ich find, das war ein Riesen-Fehler.

Meinen Sie, dass dadurch die Qualität noch weiter runter gegangen ist?

Absolut. Absolut. Das ist so“ (Ausb3).

Als problematisch für die Verwirklichung „guter Ausbildung“ wird angemerkt, dass beispielsweise die Jugendlichen, die eine landwirtschaftliche Ausbildung aufnehmen wollen, eine immer geringere Vorbildung und schlechtere Voraussetzungen mitbringen. Es bewerben sich Jugendliche um eine Ausbildungsstelle, die erhebliche soziale und kognitive Kompetenzdefizite aufweisen. Die Zahl der Jugendlichen ohne und mit Berufsreife (unter oder mit Hauptschulabschluss) hat in den letzten Jahren von 25 % im Jahre 1993 (dazu kommen 7 % aus der Berufsvorbereitung und sonstige Abschlüsse) auf aktuell für das Jahr 2008 auf 58 % zugenommen (STLA, 2009, 8). So kann es auch vorkommen, dass Ausbildungsplätze frei bleiben, weil keine „geeigneten“ BewerberInnen gefunden werden oder sie gehen durch vorzeitige Vertragslösung verloren.

„und ich hatte mal ´nen Lehrling, können Sie ehrlich glauben, das ist jetzt kein Quatsch, ich hatte ´nen Lehrling, allerdings die war Werker, die konnte nicht mitschreiben, wenn ich ´ne Unterweisung. Da hab ich jedes Wort buchstabiert“ (Ausb1).

Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass Gruppen von Auszubildenden eine hohe Heterogenität aufweisen. Neben Abiturienten, die die Berufsausbildung als Sprungbrett für eine akademische Ausbildung nutzen, haben es die

Ausbilder gleichzeitig mit Jugendlichen mit Förderschulabschluss, Hauptschul- und Realschulabschluss zu tun. Dadurch ist es für die Ausbilder kaum mehr möglich, neben leistungsschwächeren auch leistungsstarke Jugendliche individuell zu fördern.

Als problematisch sehen die Ausbilder auch die rasanten Veränderungen an, die den Agrarbereich und somit jeden Ausbildungsbetrieb als landwirtschaftliches Unternehmen treffen. Sie müssen ihre Produkte den Verbraucherbedürfnissen qualitativ und quantitativ anpassen und der zunehmenden Diversifizierung in der Landwirtschaft mit Kooperationen begegnen. Sie müssen als abhängig Beschäftigte häufig gleichzeitig den ökonomischen Erfordernissen ihres Unternehmens und den berufspädagogischen Intentionen der Berufsordnungsmittel genügen (auch BAUSCH, 1997, PÄTZOLD, 1989) und befinden sich somit in einem permanenten Interessenskonflikt. Eine besondere Herausforderung sehen die befragten Ausbilder darin, dass Ausbildungsarbeit in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung, im Gegensatz zu industriellen und kaufmännischen Berufen von den Ausbildern zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit verrichtet werden muss (ARNOLD, 1983, BAUSCH, 1997). Sie sind „nur“ nebenamtlich für Ausbildungsaufgaben zuständig.

Betriebliche Ausbildungsbemühungen finden deshalb weniger entsprechend des individuellen Ausbildungsplanes und weniger systematisch, als eher situationsbedingt und zufallsbestimmt statt. Auch reicht die Zeit des Ausbilders für den Einsatz weiterführender, auf die Individualität des Jugendlichen eingehender und Kompetenz fördernder Methoden (beispielsweise Leittextmethode und Projektmethode) oft nicht aus (KLUGE, 2004, MÖHLENBRUCH, 2004, PÄTZOLD, 1996, PÄTZOLD et al. 2003). Hinzu kommt, dass Fort- und Weiterbildungsangebote, die vor allem berufspädagogische oder sonderpädagogische Kompetenzen betreffen und als Teil einer Professionalisierung von Berufsbildnern zu verstehen sind, nur unzureichend angeboten werden (ARNOLD, 1983, HOLZAPFEL, 1975, PÄTZOLD, 1997, SCHLOTTAU, 2005), so dass Kenntnisse über neue Ausbildungsmethoden und Besonderheiten von Ausbildung problematischer Jugendlicher nur in geringem Maße vorhanden sind und diese Herausforderung eher in-

tuitiv bewältigt werden kann. Verunsicherung und Demotivierung können die Folgen sein.

Die Beratung und Kontrolle des Ausbildungsprozesses seitens der Zuständigen Stelle erfolgt durch eigens dafür bestellte Ausbildungsberater. Ihre Präsenz in den Ausbildungsbetrieben wird als zu gering eingeschätzt und festgestellt, dass diese eigentlich nur kommen, „wenn es irgendwo brennt“ (Ausb3).

Der Ausbildungsalltag scheint von Tätigkeiten geprägt, denen Konzepte „guter Ausbildung“ zugrunde liegen, welche nicht in den Verordnungen und Gesetzen explizit zu finden sind oder über diese hinaus gehen. Ein Beispiel hierfür, was wir als „Regionalkonzept“ bezeichnen, findet sich in vielen Äußerungen wieder. Die Akteure orientieren sich bei ihren Entscheidungen und ihrem Handeln demnach an dem, von dem sie glauben, dass es für die Region relevant und wichtig ist.

„Das wäre für die gesamte Land... Landschafts... - also für die Region wäre es einfach besser, ja? (...) Ich kenn hier Hinz und Kunz, kenne jeden Lehrbetrieb, kenn jeden, fast jeden Lehrling, jeden Meisteranwärter. Weiß, was an Argem ist in Schulen und auch in Betrieben.(...)„und nehmen also auch gemeinsam Frühstück ein und das also werden Sie dann kaum sehen, wer der Chef ist, sondern einfach essen wir miteinander“ (Ausb2).

An diesen Vorstellungen richten sich auch ihre Strategien aus. So lassen sich diesem Konzept ein bestimmter Leitungsstil („laissez-faire“), einen „familiären und sozialen Umgang“ miteinander und eine enge Zusammenarbeit mit maßgeblichen Partnern der Region (Berufsschule, andere Ausbildungsbetriebe, Eltern, Gemeinden) zuordnen.

“Wenn was sein sollte, dass man sich meldet und so. Die kommen dann auch öfter vorbei, die Eltern bei mir zu Hause. Das ist ja da im Dorf, wo die da wohnen auch“ (Ausb1).

#### 4.5 Berufliche Schulen und überbetriebliche Ausbildung

Nach 1990 hat sich die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft in Mecklenburg innerhalb kurzer Zeit drastisch (um etwa 80 %) reduziert. Angesichts dieser Krise haben die landwirtschaftlichen Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten zunächst auch deutlich zurück gefahren und erst ab 1997 dann nach und

nach wieder verstärkt. In diesem Zeitraum ist auch die landwirtschaftliche Beschäftigung, wenn auch moderat, weiter zurück gegangen. Für die Berufsschulen resultiert daraus ebenfalls ein deutlicher Rückbau der Kapazitäten. Das bedeutet Abbau von Personal, Zusammenlegung von Schulstandorten sowie Aufbau von Kapazitäten in bisher nicht gelehrtten Berufsfeldern (z.B. Hauswirtschaft). Zugleich war das Ausbildungssystem den rechtlichen Bedingungen der Bundesrepublik Deutschland anzupassen. Im Bereich der Landwirtschaft erforderte dies z.B. die Übernahme der Berufe und Rahmenpläne und das Erlernen der institutionellen Verfahrensweisen.

Hieraus resultierten für die Akteure in den Berufsschulen grundlegende Veränderungen in ihren Arbeitsaufgaben. Zugleich waren diese Veränderungen mit einer sehr hohen beruflichen Unsicherheit der beteiligten Akteure verbunden. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die berufspolitische Diskussion nun erneut durch eine Kürzungsdebatte geprägt. Diese ist in Mecklenburg-Vorpommern zudem vor dem Hintergrund einer im Vergleich zu anderen Bundesländern verhältnismäßig schwachen Wirtschaft zu sehen. Angesichts der Perspektive einer reduzierten EU-Förderungen und möglicherweise sich verringernder Transfers für die neuen Bundesländer aus dem Solidarpakt ist das Land Mecklenburg-Vorpommern einem konsequenten Sparkurs gefolgt. Auch die gegenwärtige Wirtschaftskrise wird die finanziellen Spielräume des Landes weiter beschränken. Vor diesem Hintergrund ist durch das Land finanzierte schulische Teil der beruflichen Bildung auch zukünftig mit erheblichen finanziellen Restriktionen konfrontiert.

#### **4.5.1 Berufsschulen**

Die Berufsschulen des Landes Mecklenburg- Vorpommern unterstehen direkt dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) mit Sitz in Schwerin. Das Ministerium übertrug ihnen sowohl einen Bildungs- als auch einen Erziehungsauftrag. Für die Berufsschulen des Landes Mecklenburg- Vorpommern lautet dieser folgendermaßen:

„Die Berufsschule vermittelt im Rahmen des für alle Schulen geltenden gemeinsamen Bildungs- und Erziehungsauftrages nach § 2 des Schulgesetzes

und der ihr durch § 25 dieses Gesetzes übertragenen Aufgaben eine berufliche Grund- und Fachbildung und erweitert die allgemeine Bildung oder bereitet auf eine Berufsausbildung vor“ (MBWK, 2005)

An 67 Berufsschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern absolvieren 2008/2009 19.568 eine berufliche Ausbildung. Das sind 5200 oder 8,2 % weniger als im Schuljahr 2007/2008. Für das Ausbildungsjahr 2009/2010 sind insgesamt 15.851 Berufsschüler aller Berufsschultypen geplant, per 30. April 2009 waren 10.534 angemeldet (STLA, 2008, 98).

Die schulische Ausbildung im Agrarbereich als Teil des dualen Systems der Berufsbildung erfolgt in Mecklenburg-Vorpommern an 15 unterschiedlichen Schulstandorten. Das erste Ausbildungsjahr ist in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung kooperativ gestaltet, d.h. schulischer Unterricht findet wie in den anderen Ausbildungsjahren auch ergänzend zur betrieblichen Ausbildung statt und ist meist im Blockunterricht mit durchschnittlich 32 Stunden pro Woche organisiert.

Es ist abzusehen, dass die Schülerzahlen sich in den nächsten Jahren um mindestens ein Drittel reduzieren werden. Dieser Umstand wird den aktuell schon begonnenen Prozess der Zentralisierung von Berufsschulstandorten im Land beschleunigen. Die aktuelle Schulnetzplanung der beruflichen Schulen orientiert sich deshalb neben einer Konzentration der Schulstandorte auf deren Profilierung nach Berufsbereichen und Berufsgruppen. Die bestandsfähigen beruflichen Schulen sollen sich zu „Regionalen Beruflichen Bildungszentren“ (RBB) weiter entwickeln. Als erste Maßnahme wurden die Einzugsbereiche für bestimmte Ausbildungsberufe und Berufsschulen verändert (Tabelle 14). So findet der Berufsschulunterricht für die Berufe Tierwirt/-in, Landwirten/-in, Forstwirt/-in, Fachkraft für Agrarservice, Landwirtschaftsfachwerker/-in, und Hauswirtschaftler/-in in Jördensdorf statt. Die Auszubildenden dieser Berufsrichtungen stammen meist aus dem gesamten Land Mecklenburg- Vorpommern. Für Landwirte findet Unterricht außerdem in Zierow bei Wismar und in Eggesin statt. Die schulische Ausbildung der Pferdewirte findet ebenfalls in Zierow bei Wismar statt.

**Tabelle 14: Zuständige Schulen und Einzugsbereiche der Berufsschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Schuljahr 2009/ 2010**

Ausbildungsberuf	Abkürzungen	Berufliche Schule	Einzugsbereiche/Landkreise
Fachkraft Agrarservice	FAS	Jördenstorf	Mecklenburg- Vorpommern
Forstwirt/-in	FWI	Jördenstorf	Mecklenburg-Vorpommern
Landwirt/-in	LAW	Eggesin	Demmin, Hansestadt Greifswald, Hansestadt Greifswald Mecklenburg-Strelitz, Müritzkreis, Neubrandenburg, Ostvorpommern, Ücker-Randow Kreis
		Jördenstorf	Bad Doberan, Demmin, Güstrow,
		Wismar	Demmin, Güstrow, Hansestadt Rostock, Hansestadt Stralsund, Müritzkreis, Nordvorpommern, Rügen, Bad Doberan, Hansestadt Wismar, Ludwigslust, Nord-West Mecklenburg, Parchim, Schwerin
Pferdewirt/-in	PFW	Wismar	Mecklenburg-Vorpommern
Tierwirt/-in	TIW	Jördenstorf	Mecklenburg-Vorpommern
Gartenbau Gärtner/-in	GÄR	Neustrelitz	Bad Doberan, Demmin, Güstrow, Hansestadt Greifswald, Hansestadt Rostock, Hansestadt Stralsund, Mecklenburg-Strelitz
		Schwerin	Müritzkreis, Ücker-Randow, Neubrandenburg, Nordvorpommern, Ostvorpommern, Rügen, Bad Doberan, Güstrow, Hansestadt Rostock, Hansestadt Wismar, Ludwigslust, Nordwest Mecklenburg, Parchim, Schwerin
Agrarwirtschaft zugeordnete Berufe mit sonderpädagogischen Förderbedarf	LFW	Greifswald Eggesin Jördenstorf Wismar	Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern
Landwirtschaftsfachwerker/-in	GFW	Greifswald Eggesin Neubrandenburg Rostock Schwerin	Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern  Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern

Ausbildungsberuf	Abkürzungen	Berufliche Schule	Einzugsbereiche/Landkreise
Werker/-in im Gartenbau	GFW	Greifswald Eggesin Neubrandenburg Rostock Schwerin	Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern
Hauswirtschaft	HWI	Ribnitz-Damgarten	Hansestadt Greifswald, Hansestadt Stralsund, Nordvorpommern, Ostvorpommern, Rügen
		Waren	Demmin, Mecklenburg-Strelitz, Müritz Kreis, Neubrandenburg, Ückerrandow Kreis
		Jördenstorf	Bad Doberan, Güstrow, Rostock
		Ludwigslust	Hansestadt Wismar, Ludwigslust, Nordwest Mecklenburg, Parchim, Schwerin
Hauswirtschaftler/-in	HWH	Greifswald Ribnitz-Damgarten Eggesin Neubrandenburg Rostock Schwerin Wismar	Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern Mecklenburg-Vorpommern
Hauswirtschaftshelfer/-in		Greifswald Rostock Schwerin Velgast Neubrandenburg	Ostvorpommern Hansestadt Rostock Mecklenburg-Strelitz Nordvorpommern Neubrandenburg
Landwirte mit Fachhochschulreife	LWFHR	Güstrow	Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: MBWK (2009b).

Seit dem Schuljahr 2009/2010 werden alle Fachrichtungen der Gärtnerberufe im „Beruflichen Bildungszentrum“ Güstrow unterrichtet und perspektivisch gilt dies auch für den Beruf Landwirt. Für einige landwirtschaftliche Berufe wurden auf Grund geringer Auszubildendenzahlen Fachklassen des Landes gebildet, wie beispielsweise für den Beruf Tierwirt, Forstwirt, Pferdewirt, Fachkraft Agrarservice und in Saßnitz zum Fischwirt. Eine Landesfachklasse kam für die Ausbildung zum Forstwirt/in im Ausbildungsjahr 2008/2009 aus unterschiedlichen Gründen nicht zustande. Für Berufe mit sehr wenigen Auszubildenden, für die aktuell wenig Bedarf im Land besteht, wurde der schulische Teil der beruflichen



Ausbildung an andere Bundesländer abgegeben. Beispielsweise werden die Imker in Celle (Schleswig- Holstein) und die Schäfer in Merbitz (Sachsen) unterrichtet.

Die Veränderungen der schulischen Infrastruktur bringen zum Teil erhebliche Erschwernisse und Benachteiligungen für die unmittelbar beteiligten Akteure beruflicher Bildung, die Berufsschullehrer, die Auszubildenden/Berufsschüler und das Ausbildungspersonal mit sich. So müssen zum Beispiel die Berufsschüler sehr weite Wege zur Schule zurücklegen. Bei einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern und einer ausgedünnten Struktur öffentlicher Verkehrsmittel stellt sich das als Problem dar, denn nicht an allen Berufsschulen können gegenwärtig Internatsplätze angeboten werden und nicht alle Auszubildenden sind volljährig oder besitzen Führerschein und PKW.

Auch das Anliegen der Implementierung des Konzepts der „Selbstständigen Schule“ lässt sich im Kontext von Veränderungen sehen. Mit der Novellierung des Schulgesetzes vom 13. Februar 2009 wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung der Selbstständigen Schule in Mecklenburg-Vorpommern geschaffen (MBWK, 2009). Neue Regelungen zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, zur Schulwahlfreiheit und zur Schülerbeförderung sollen wesentliche Akzente zur Ausgestaltung der Selbstständigen Schule setzen. Es wird angestrebt, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter in noch stärkerem Maße als bisher Schulentwicklungsprozesse initiieren und steuern sollen. Dazu erhalten die einzelnen Schulen einen veränderten Handlungsrahmen, der zwar von klaren staatlichen Vorgaben ausgeht, gleichzeitig aber Freiräume eröffnet und die Eigenverantwortung der Schulen stärkt. Die Schulen sollen damit spezifischer und flexibler auf ihre konkreten Bedingungen sowie veränderte Zielstellungen reagieren können. Angestrebt werden der effiziente Einsatz der Ressourcen der Einzelschule sowie die Erhöhung ihrer Verantwortung für die Erstellung eigener pädagogischer Konzepte und für ihre Ergebnisse. Begleitet werden die Schulen durch die Implementierung umfassender Unterstützungssysteme in einem bis hierhin noch nie da gewesenen Umfang in Form von Fort- und Weiter-

bildungsprogramme für Lehrkräfte, Schulleiter, Erziehungsberechtigte und Mitglieder in Mitwirkungsgremien (MBWK, 2009).

#### *4.5.2 Wie nehmen die Berufsschullehrer Veränderungen wahr?*

Im Rahmen dieser Studie wurden auch Berufsschullehrer befragt, die zumindest überwiegend neben allgemeinbildenden Fächern auch landwirtschaftliche Fachkunde unterrichten. Sie gaben Auskunft über ihr Verständnis, von „guter Berufsausbildung“, zu Problemen in der Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben und ihrer Wahrnehmung von Veränderungen im schulischen und agrarstrukturellen Bereich und zu Auswirkungen von Reformen der Berufsordnungsmittel.

Die BerufsschullehrerInnen sehen sich nicht nur als reine „Wissensvermittler“, sondern in zunehmendem Maße als „sozial- und sonderpädagogisch gefordertes Personal“.

„Weiterhin habe ich natürlich auch sozialpädagogische Aufgaben oder sehe das so, dass ich auch viel sozialpädagogisch tätig bin, dadurch, dass eben auch sehr viele junge Leute ein problematisches Elternhaus haben oder auch eine problematische Vergangenheit und habe auch Kontakt zu den Sozialpädagogen beziehungsweise zu den Betrieben“ (BerExp1).

Ihre Probleme ähneln stark denen der Ausbilder. Auch sie stehen vor der Herausforderung, neben Hauptschulabgängern auch Abiturienten gerecht werden zu müssen. Die Gefahr, die einen zu unterfordern und die anderen zu überfordern und damit den Ausbildungserfolg als Ganzes zu gefährden ist groß. Individuelle Förderung durch z.B. Methodenvielfalt wird als nur partiell möglich angesehen. Schon aus diesem Grund scheint der Vorstellung der Bundes- und auch der Landesregierung, die Schulabbrecherzahlen binnen kürzester Zeit zu halbieren eher eine kostengünstige Illusion als realistisch zu sein. Hinzu kommt, dass Klassen bis zu 30 Schülern keine Seltenheit sind (eine Teilung erfolgt erst ab 33 Schülern) und das Lehrpersonal bei Vollbeschäftigung, neben der reinen Unterrichtstätigkeit von aktuell 28 Stunden pro Woche, noch vielfältige administrative Aufgaben zu erledigen haben.

Auch das Lehrpersonal bemängelt die Ausbildungs- und Berufsfähigkeit der Jugendlichen. Diese resultieren ihrer Meinung nach zum einen aus Defiziten des

Allgemeinbildenden Schulsystems, aber auch aus gesellschaftlichen Veränderungen, die bis in die Familie hineinreichen.

„Wir versuchen natürlich immer einen möglichen Ausbildungsstandard zu halten. Das Problem, was wir haben, ist die Ausgangssituation, das Ausgangsmaterial – sag ich mal ganz einfach. Das heißt, die Lehrlinge, die wir bekommen, kommen mit einer schlechteren Voraussetzung“ (BerExp2).

Vom Lehrpersonal beruflicher Schulen wird die Implementierung des Qualitätsmanagementsystems (Q2E - Qualität durch Evaluation und Entwicklung) sehr differenziert gesehen (MBWK, 2009a). Negativ wird angemerkt, dass der Zeitpunkt des Qualitätsmanagements mit der Heraufsetzung der Wochenstundenzahl (von 26 auf 28 Stunden pro Woche) und der Einführung von Teilzeit zusammenfällt und so eine echte Motivation für dessen Umsetzung fehlt. Positive Aspekte werden darin gesehen, dass die Implementation des Q2E den Bedürfnissen nach Qualität vor allem im Unterricht und in der Feed-back-Kultur zwischen Lehrern und Schülern entgegen kommt.

„Ich muss ehrlich sagen, also ob es den Schülern was bringt, weiß ich nicht. Uns bringt es zusätzliche Arbeit. Das Problem, was auftritt, ich weiß nicht wie es abgerechnet werden soll. Dieses Qualitätsmanagement und wer es wie abrechnen will. Ob es nur darum geht, irgendwo Haken hinter zu machen, weil man sich was vorgenommen hat und das abhaken will. Ob das Qualität ist, weiß ich nicht. Kann ich auch schlecht einschätzen. Das ist es eigentlich nicht für mich ist eigentlich wichtig Qualität im Bereich des Unterrichtes. Und was hab ich eigentlich für ein Feedback auch mit zu den Schülern. Das ist für mich mit entscheidend. Und geht man auch da vielleicht neue Wege. Im Unterrichten selber“ (BerExp2).

Für das Lehrpersonal an Berufsschulen bedeuten die oben beschriebenen strukturellen und organisationalen Veränderungen der schulischen Infrastruktur, dass sie auch ihren Arbeitsort wechseln oder zu anderen Schulen pendeln müssen. Die daraus resultierenden erhöhten physischen und psychischen Belastungen führen zu gesundheitlichen und motivationalen Einschränkungen und könnten mittelfristig die Qualität schulischer Bildung beeinträchtigen. Nach einer Mitteilung des MBWK wird es ab dem Schuljahr 2010/2011 gestaffelt bis 2014, wieder Vollbeschäftigung für alle Lehrer geben, bei gleichzeitigem Ausstieg aus

dem Lehrpersonalkonzept<sup>13</sup> (MBWK 2010, 3). Das schafft wieder Sicherheit und erhöht die Motivation des Berufsschulpersonals.

#### **4.5.3 Berufliches Bildungszentrum „Johann Heinrich von Thünen“ Güstrow-Bockhorst**

Das Berufliche Bildungszentrum in Güstrow-Bockhorst ist zunehmend als zentraler Standort für die landwirtschaftliche Berufsausbildung entwickelt worden. Es setzt sich zusammen aus der **Beruflichen Schule des Landkreises Güstrow - Wirtschaft und Verwaltung** mit dem Fachgymnasium Technik und Wirtschaft „Johann Heinrich von Thünen“ und der **Fachschule für Agrarwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern** „Johann Heinrich von Thünen“ mit einer Außenstelle in Neubrandenburg und einer Nebenstelle in Zierow. Sowohl der Beruflichen Schule, als auch der Fachschule steht ein und dieselbe Schulleiterin vor, so dass die Leitung beider Einrichtungen in einer Hand liegt, aber von Außenstellenleitern unterstützt wird. Insgesamt werden an der Fachschule für Agrarwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern 62 Klassen mit 1290 Schülern unterrichtet (STLA, 2009).

Seit dem Schuljahr 2007/2008 nimmt auch die Fachschule für Agrarwirtschaft am RBBQ2E (**R**egionale **B**erufliche **B**ildungszentren durch Implementierung des Qualitätsmanagementsystem Q2E in Rostock, Güstrow und Bad Doberan) teil. Die Zertifizierung ist noch nicht abgeschlossen. Im Vorfeld sind eine interne Schulevaluierung (inklusive Feed-back) und danach eine erste externe Schulevaluierung geplant.

„Genaueres wissen wir noch nicht leider, über diesen externen Evaluierungsprozess. Das stört mich auch so'n bisschen. Weil eigentlich ist es immer schön, wenn man weiß, in welche Richtung man arbeiten soll. So arbeitet

---

<sup>13</sup> Landesregierung, Gewerkschaften und Berufsverbände des Landes Mecklenburg-Vorpommern haben angesichts der demographisch bedingten Schülerzahlentwicklung besonderen Maßnahmen zur Anpassung des Lehrbedarfs an diese Entwicklung veranlasst. Der erforderliche Stellenabbau sollte sozialverträglich und mit dem Ziel, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, durchgeführt werden. 1995 wurde das Lehrpersonalkonzept unterzeichnet. Somit sind für alle Betroffenen u.a. Altersteilzeit, Sabbatical, Vorruhestand oder Abfindungen möglich. In diesem Jahr läuft das Lehrpersonalkonzept aus.

man nach seinen eigenen Visionen. Wir wissen grob, wie das funktioniert, aber wie es jetzt im Lande konkret umgesetzt werden wird, das ist noch zu früh“ (Interview z).

Intensive Fortbildungen, die vor allem für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Schulleitung stattfinden, bereiten die Bildung eines „Qualitätsteams“ vor. Bisher wurden ein so genanntes Schulleitbuch auf den Weg gebracht. Ein Schwerpunkt des RBBQ2E an der Heinrich-von-Thünen-Schule wird in die Implementierung einer ausgeprägten Feed-back-Kultur gelegt. Begleitet wird der Implementierungsprozess des RBBQ2E im Land durch länderübergreifende Konferenzen, wie zum Beispiel „Horizonte der beruflichen Bildung- Qualität durch Evaluation und Entwicklung“ - Bundesweite Fachtage Q2E am 11. und 12. September 2009 im Schweriner Schloss oder Tagungen gemeinsam mit Bundesländern wie Bremen und dem Land Baden-Württemberg, die schon auf längere Erfahrungen bei der Implementierung des Q2E zurückgreifen können.

An der Flachsule für Agrarwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern Güstrow- Bockhorst können sich die Absolventen auf eine Tätigkeit als selbständige Unternehmer oder als Führungskräfte im Agrarbereich vorbereiten. Es können unterschiedliche Abschlüsse erworben werden. Beispielsweise bereitet die einjährige Fachschule zum/zur staatlich geprüften Wirtschaftler/in in der Fachrichtung Landwirtschaft und Gartenbau auch auf die Meisterprüfung vor, die dann ohne besonderen Vorbereitungskurs abgelegt werden kann. Die zweijährige Fachschule führt zum Abschluss als staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt /in in der Fachrichtung Landwirtschaft und Hauswirtschaft. Die Absolventen der zweijährigen Fachschule erwerben zusätzlich während der Fachschulausbildung die Fachhochschulreife. Weiterhin ist ein Abschluss als Meister möglich. Meister arbeiten als selbstständige Unternehmer oder sie leiten Teilbereiche agrarwirtschaftlicher Unternehmen. Sie erwerben gleichzeitig die Berechtigung zur Ausbildung von Lehrlingen. Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung sind der Abschluss in einem anerkannten Agrarberuf und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung. Zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung wird der Besuch der einjährigen Fachschule mit dem Abschluss zum/zur "Staatlich geprüften Wirtschaftler/in" oder auch die Teilnahme an Vorbereitungskursen empfoh-

len. Die Meisterprüfungen in den Berufen Landwirt/in, Gärtner/in, Hauswirtschaftler/in und Pferdewirt/in werden durch Meisterprüfungsausschüsse des Landes Mecklenburg-Vorpommern abgenommen. In den übrigen Berufen erfolgt die Abnahme der Meisterprüfung in anderen Bundesländern wie zum Beispiel in Sachsen- Anhalt und Schleswig- Holstein.

Zur Anpassungsfortbildung als weiteres Angebot der Fachschule zählen alle Angebote, die der Aktualisierung, Vertiefung oder Ergänzung der beruflichen Kenntnisse dienen. Das Bildungswerk der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern e.V. gibt zu diesem Zweck jährlich einen Weiterbildungskatalog heraus. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die Fortbildung zum „Kundenberater Gartenbau“ und eine Fortbildung zum „staatlich geprüften Baumpfleger“, Fortbildungsprüfungen in der Berufs- und Arbeitspädagogik für Ausbilder, eine Qualifizierung zum „geprüften Natur- und Landschaftsgärtner“ (aktuell 14 Teilnehmer) und zum „Fachagrarwirt für erneuerbare Energie“. Ab dem kommenden Schuljahr sollen die Fortbildungsangebote der Fachschule wesentlich erweitert werden. So befinden sich Ausbildungen zur „geprüften Agrarbürofachkraft“, zur „hauswirtschaftlichen Präsenzkraft“ sowie im ökologischen Landbau in Vorbereitung (MLUV, 2008, 18). Derzeit lernen an der Fachschule für Agrarwirtschaft in Güstrow 150 Teilnehmer in Fortbildungsmaßnahmen der Agrarwirtschaft. 27 Anwärter belegen die Vorbereitungskurse auf eine Meisterprüfung. Aktuell befinden sich 52 Fachschülerinnen und 158 Fachschüler (gesamt 210) in der landwirtschaftlichen, gartenbaulichen und hauswirtschaftlichen Ausbildung.

Die Berufsausbildung mit Fachhochschulreife für die Forstwirtschaft konnte auf Grund der demographischen Verschiebungen und mangelnden Interesses nicht wie geplant begonnen werden. Der neue Ausbildungsberuf „Fachkraft Agrarservice“ hat sich mit einer Landesfachklasse etablieren können. Gleichwohl wurde festgestellt, dass sich die Zahl der ausbildenden Unternehmen in diesem Sektor erhöhen müsste, um gleiche Ausbildungskapazitäten auch in den nächsten Jahren gewährleisten zu können (MLUV, 2009, 21). Eine Evaluation zur Relevanz und Qualität im Bundesgebiet des neuen Ausbildungsganges ergab zwar unter-

schiedliche Einschätzungen, war aber im Grundsatz positiv, so dass die Erprobungsverordnung ab dem Jahre 2010 in eine Ausbildungsverordnung zur Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf geändert worden ist und auch der entsprechende Rahmenlehrplan in Kraft treten kann (KMK, 2005).

#### *4.5.4 Überbetriebliche Ausbildung*

Als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung sind die überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (ÜA) gedacht und dienen der Vermittlung von Spezialkenntnissen und dem Ausgleich von Unterschieden in der Qualität der Ausbildung der Ausbildungsbetriebe. Sie sollen gewährleisten, dass alle erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in vollem Umfang erlernt werden können (BMBF, 1995). Zur Sicherung einer vergleichbaren Ausbildungsqualität ist dies vor allem in Hinblick auf die unterschiedlich strukturierten, ausgestatteten und spezialisierten Ausbildungsbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern von Bedeutung. Von jedem Auszubildenden sind Pflichtlehrgänge entsprechend der Fachrichtung zu besuchen. Sie sind Voraussetzung zur Zulassung zur Abschlussprüfung. So sind beispielsweise für die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau aktuell 7 überbetriebliche Lehrgänge obligatorisch (bis vor kurzem waren es noch 12 Kurse) und finden in Güstrow-Bockhorst statt. Die überbetriebliche Ausbildung für das Lernfeld „Technik“ der Landwirte findet in Wöbbelin (Mecklenburg-Vorpommern), für die Tierwirte in Iden (Sachsen Anhalt) statt. Seit zwei Jahren wird die ÜA für alle Fachrichtungen des Gärtners und die Ausbildung zum Forstwirt in den Schulungsgebäuden, dem Übungsgelände und den Übungshallen der Fachschule für Agrarwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern und Beruflichen Schule des Landkreises Güstrow in Güstrow-Bockhorst zentral organisiert. Zurzeit lernen in der Überbetrieblichen Ausbildung am Standort Güstrow 700 Teilnehmer. Eine Abgabe ausbildungsrelevanter Aufgaben an über- und außerbetriebliche Einrichtungen und Träger ist im Gegensatz zum Handwerk und zur Ausbildung in der Industrie nicht festzustellen (BAHL ET AL, 2009).

## 4.6 Zuständige Stelle und Ausbildungsberater

### 4.6.1 Die zuständige Stelle

Als zuständige Stelle für die Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz von 2005 ist in Mecklenburg-Vorpommern das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV) des Landes Mecklenburg-Vorpommern in Schwerin für die Berufsausbildung in den Betrieben der Landwirtschaft einschließlich der ländlichen (§79 BBIG) und städtischen Hauswirtschaft (§93 BBIG) zuständig. Der zuständigen Stelle obliegt die Überwachung der Ausbildung in den Ausbildungsbetrieben. Der Sitz der Zuständigen Stelle im Auftrag des MLUV des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist in Güstrow und sie ist der Fachschule für Agrarwirtschaft "Johann Heinrich von Thünen" in Güstrow-Bockhorst organisatorisch angegliedert.

Die Aufgaben der zuständigen Stelle werden von Ausbildungsberatern und Ausbildungsberaterinnen wahrgenommen. Diese werden vom Ministerium bestellt. Die gegenwärtig 18 Ausbildungsberater sind in einem relativ großen Einzugsgebiet meist für verschiedene Ausbildungsberufe der Agrarwirtschaft zuständig. Sie stellen das Verbindungsglied zwischen der Berufsbildungsadministration (zuständige Stelle im Auftrage des MLUV) und der Ausbildungsrealität mit ihren Akteuren dar.

Für die Abnahme der Abschlussprüfungen errichtete die zuständige Stelle mehrere Prüfungsausschüsse, die aus mindestens 3 sachkundigen und geeigneten Vertretern bestehen, und zwar aus Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl und mindestens einem Berufsschullehrer. Es gibt aber aktuell Bestrebungen, kurzfristig die Prüfungsmodalitäten zu vereinheitlichen und mittelfristig alle Prüfungsausschüsse des Landes zusammenzuführen. In Mecklenburg-Vorpommern werden Auszubildende in Vollausbildung (Facharbeiter) und Werker/ Helferausbildung in getrennten Prüfungsausschüssen nach der entsprechenden gültigen Prüfungsordnung geprüft. Seit 2003 wird nach der neuen Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen in den anerkannten landwirtschaftlichen und anerkannten hauswirtschaftlichen Ausbil-



dungsberufen geprüft. Diese ersetzt die Prüfungsordnung vom August 1969 (MLFF, 2003, 779).

Die Zuständige Stelle ist nach dem Berufsbildungsgesetz §77 verpflichtet, einen Berufsbildungsausschuss zu errichten. Ihm gehören sechs Beauftragte der Arbeitgeber, sechs Beauftragte der Arbeitnehmer und sechs Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen an, die Lehrkräfte mit beratender Stimme. Abweichend von § 77 Abs. 1 BBIG haben die Lehrkräfte Stimmrecht bei Beschlüssen zu Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung, soweit sich die Beschlüsse unmittelbar auf die Organisation der schulischen Berufsbildung auswirken. Der Berufsbildungsausschuss ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören und auf eine Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken (BMBF, 2005, § 82). Derzeit sind seine Mitglieder vor allem mit Zuarbeiten für den Landesausschuss für Berufsbildung beschäftigt. Dieser setzt sich aus einer gleichen Zahl von Beauftragten der Arbeitgeber (Vertretern von Ausbildungsbetrieben aller landwirtschaftlichen Ausbildungsberufe), der Arbeitnehmer (Berufsschullehrer, Ausbildungspersonal, Landwirte, Gärtner) und Vertretern der obersten Landesbehörden (Ausbildungsberater, Vertreter der Zuständigen Stelle und des MLUV zusammen. Die Hälfte der Beauftragten der obersten Landesbehörden muss in Fragen des Schulwesens sachverständig sein. Nach § 83 BBIG bestehen seine Aufgaben darin, dass er

- die Landesregierung in den Fragen der Berufsbildung zu beraten hat, die sich für das Land ergeben. Er hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.
- Er hat insbesondere im Interesse einer einheitlichen Berufsbildung auf eine Zusammenarbeit zwischen der schulischen Berufsbildung und der Berufsbildung nach diesem Gesetz sowie auf eine Berücksichtigung der Berufsbildung bei der Neuordnung und Weiterentwicklung des Schulwesens hinzuwirken. Der Landesausschuss kann zur Stärkung der regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation Empfehlungen zur inhaltlichen und organisatori-

schen Abstimmung und zur Verbesserung der Ausbildungsangebote aussprechen.

Aktuelle Themen des Landesausschusses der Berufsbildung des Landes Mecklenburg-Vorpommern sind derzeit Zuarbeiten zu geplanten neuen und reformierten Ausbildungsordnungen, die Erarbeitung von Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne und ihre Abstimmung. Zum Beispiel wurde bei der „Überbetrieblichen Ausbildungsordnung“ der Gärtner die Art, die Inhalte und Anzahl der überbetrieblichen Lehrgänge (ÜA) für den Bereich des Garten- und Landschaftsbaus erst seit dem Jahr 2008 von 12 obligatorischen Kursen auf 7 verringert, da die Belastungen für den Ausbildungsbetrieb seitens der Arbeitgeber als zu hoch angemahnt wurden. Auch die Outputqualität wurde nicht als ausreichend empfunden.

„und da haben wir das jetzt durchgesetzt, das geht eigentlich schon seit zwei Jahren, dass diese überbetrieblichen Ausbildungswochen bewertet werden, mit einer Note versehen werden. Und dass Betriebe Handlungsmöglichkeit haben zu sagen, also wenn der Lehrling XY dort auch nicht diesem Lehrgang entsprechend gefolgt ist, dann auch Sanktionen zu ergreifen beziehungsweise....Das wird überprüft und es sind von unserem Ausschuss im letzten Jahr zwei verschiedene Ausschüsse schon mal dort vorstellig geworden also unangemeldet und haben sich das angeguckt, wie das dort läuft und es ist also durchweg positiv gewesen“ (BerExp3).

Weitere Themen des Ausschusses sind derzeit:

- die Diskussion über die Verordnung zur Unterrichtsversorgung (Lehrerstundenzuweisung),
- die mangelnde Ausstattung der Berufsschulen mit jungen Berufsschullehrern
- das Problem der fehlenden Personalentwicklung

Die Arbeit in den Ausschüssen wird von seinen Mitgliedern als wesentliches Mittel erachtet, ihre Interessen in den Gesetzgebungsprozess des Landes MV einzubringen.

„Also wir sind relativ stark, sag ich mal so. Also das kriegen wir letztendlich hin, also das Bildungsministerium hat da keinen Einfluss drauf, was der Inhalt unserer Ausbildung ist. Da stellen wir Forderungen auf richtig. Das

wird auch über die Unterausschüsse dann in den Berufsbildungsausschuss eingetragen. Das ist eigentlich Arbeit der Unterausschüsse, die dann ihre ausgearbeiteten Vorschläge in den Berufsbildungsausschuss einbringen und wir dann dort praktisch absegnen“ (BerExp3).

#### *4.6.2 Wahrnehmungen der Ausbildungsberater*

In Mecklenburg Vorpommern gibt es im Agrarbereich 18 Ausbildungsberater, unter Ihnen 10 Frauen, welche von der zuständigen Stelle hauptamtlich bestellt werden. Von ihnen haben 2 Ausbilder/innen eine Meisterprüfung oder eine gleichgestellte Prüfung bestanden, 2 besitzen einen Fachschulabschluss und 14 Ausbildungsberater und Ausbildungsberaterinnen einen Hochschul -bzw. Fachhochschulabschluss (STLA, 2009, 26). Sie sind in verschiedenen Bereichen tätig – also nicht nur in Landwirtschaftsbetrieben, sondern auch in den verarbeitenden Betrieben der Milchwirtschaft, in Betrieben des Gartenbaus und der Hauswirtschaft.

Im Rahmen dieser Studie wurde auch einige Ausbildungsberater zu ihrem Selbstverständnis, zu Problemen in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld und ihrer Wahrnehmung von Veränderungen befragt (Anhang). Aus Sicht der befragten Ausbildungsberater werden im Auftrag der zuständigen Stelle folgende Aufgaben wahrgenommen:

„ein großes Aufgabengebiet sind die Berufsausbildungsverträge, die Registrierung der Verträge und damit auch die rechtliche Prüfung, dass der Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Gegebenheiten entspricht. Das nächste ist, alles was mit rechtlichen Fragen zu tun hat; Zwischen- und Abschlussprüfung; und dann alles, was an Ordnungsmitteln notwendig ist, dass man zusammenfügt, was notwendig an Ordnungsmitteln ist und dies auch vereinheitlicht. Dann gehört alles dazu, was die Anerkennung der Ausbildungsbetriebe betrifft, dass die Genehmigung erteilt wird für die Ausbildungsberechtigung, dann die Prüfung der fachlichen Einigung und dann immer die Weitergabe an das Ministerium, was dann entsprechend die Bescheide erstellt. Dann alles, was mit Verkürzung oder Verlängerung von Berufsausbildungsverhältnissen zu tun hat - (und) letzten Endes, wenn Fragen auftreten....“ (AusbBer1).

Die Ausbildungsberater haben auf Grund ihrer Funktionen und Aufgabenbereiche einen hohen Rezeptionsgrad der Gesetze und Verordnungen ihres Tätigkeitsfeldes. Sie nehmen eine Art Vermittlerrolle zwischen dem Ministerium für Landwirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern und der ihm untergeord-

neten Zuständigen Stelle als die Gesetzgeber und den unmittelbar Betroffenen von Gesetzes- und Verordnungsänderungen ein. Sie können auf Grund ihrer Außenperspektive auf die Ausbildungsrealität vor Ort auch die Wirkungen von Veränderungen und Reformen auf das System der betrieblichen Ausbildung beobachten und Probleme artikulieren.

Sie selber sehen sich als OrganisatorInnen des Ausbildungsinput, als BeraterInnen des Ausbildungsprozesses vor Ort und als QualitätskontrolleurInnen von Ausbildungsoutput. Sie nehmen sowohl die Präsenz in Ausbildungsbetrieben als auch die Kooperation mit der Berufsschule, mit den Verantwortlichen der überbetrieblichen Ausbildung und mit außerbetrieblichen Einrichtungen sowie die Einbeziehung der Eltern als sehr wichtig wahr.

„Es ist also wichtig, mit Auszubildenden, Ausbildern, Arbeitsberatern und Eltern Gespräche zu führen“ (Ausb.Ber3).

Die AusbildungsberaterInnen sehen sich gegenwärtig mit einer Vielzahl von Problemen konfrontiert, denen sie mit differenzierten Problemlösungsstrategien zu begegnen versuchen. So haben sie neben einer administrativen, organisatorischen Beratungs- und Kontrollfunktionen als Ausbildungsberater auch selbst pädagogische Aufgaben zu erfüllen, denn oft sind sie mit einer halben Stelle oder mehr als Lehrer an einer der Beruflichen Schulen angestellt, so dass eigentlich viel zu wenig Zeit für ausreichende Präsenz „vor Ort“ bleibt.

„Es gibt ganz viele Ausbildungsberater, die ganzzeitig Lehrer sind. D. h. also 60- bis 70% machen sie Unterricht. Ist hauptsächlich im Wintersemester und der Rest ist Ausbildungsberatung. D. h. sie sind phasenweise völlig überlastet, müssen 180% leisten, können sich um die Berufsausbildung nicht gut kümmern“ (AusbBer2).

Dies scheint für sie unmittelbar mit dem Erfolg von Ausbildungsberatung zusammenzuhängen. Denn gerade bei Auszubildenden mit kognitiven und sozialen Defiziten, so auch in der Behinderten- und Benachteiligtenausbildung, sind regelmäßige Beratungs- und Hilfsangebote sowohl für die Verantwortlichen im Betrieb als auch für die Auszubildenden selbst unabdingbar.

„Diese Schlüsselqualifikation, die man zu einem Ausbildungsbeginn einfach erwartet von Seiten der Ausbildungsbetriebe, wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, eine bestimmte Arbeitszeit durchhalten, vernünftiger Umgangston,

Zuhören – das bringen die Azubis oft nicht mit, wenn sie die Schule verlassen.(...) Und da sind wir gefragt“ (AusbBer1).

Als problematisch für die Ausbildung eines ausreichenden und qualifizierten Fachkräftenachwuchses wird das „Imageproblem“ der Landwirtschaft gesehen. Zum Teil sei es einfach hausgemacht und herbeigeredet. Wenn auch Arbeitszeit und Bezahlung nicht unbedingt den aktuellen Bestrebungen und Wünschen der Jugendlichen entsprechen, so scheint dies nicht die alleinige Ursache für das „Imageproblem“ zu sein. Das Konzept der „Regionalen Schule“ wird als Chance gesehen, die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten frühzeitig zu koordinieren und zu forcieren.

Den Reformen der Berufsordnungsmittel und ihrer Umsetzung in die Ausbildungspraxis stehen die AusbildungsberaterInnen grundsätzlich positiv gegenüber. Sowohl die neue Prüfungsordnung, als auch die reformierte Verordnung zur Ausbildung zum Landwirt 1995 und zum Tierwirt 2005 werden als guter Ansatz für eine Output- und Outcome orientierte Ausbildung und den Nachweis beruflicher Handlungskompetenz gesehen.

Da nach Aussagen der AusbildungsberaterInnen das Ausbildungspersonal im Prozess der betrieblichen Ausbildung eine Schlüsselrolle einnimmt, wurde von ihnen die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung als sehr problematisch empfunden und diese aus ihrer Erfahrung heraus als grundsätzlich falsch und qualitätsmindernd bewertet.

„Also, diese Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung hab ich absolut für fehlerhaft gehalten. Es ist nicht in Ordnung gewesen“ (AusbBer1).

„Ja, von daher halte ich das für einen Fehler, die überhaupt auszusetzen und ich kann jetzt noch nicht feststellen, was das für Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung hat, aber ich weiß, ich sehe nur, dass einfach nur Unkenntnis draußen, was sagt das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz, was steht in der Ausbildungsordnung drin, was sagt der Tarif überhaupt aus“ (AusbBer2).

Ein Ausbilder muss nach Meinung der AusbildungsberaterInnen unbedingt die gesetzlichen Grundlagen der Ausbildung kennen, muss psychologisches und pädagogisches Wissen besitzen und Arbeitsunterweisungen durchführen können.

„...denk ich mal ist es auch einfach sinnvoll, einmal im Leben eine Arbeitsunterweisung durchzuführen und zu gucken, nach welchen Regeln muss ich das machen. Einmal im Leben, man muss das, es ist mir ja völlig klar, dass man das nicht immer so machen kann. Aber man muss wirklich einmal durch den Kopf gehen lassen, was ist alles zu beachten, was gibt es an Auswirkungen, was beeinflusst mich, was beeinflusst den Lehrling in der Aufnahme. Und erst dann kann ich mir das bewusst machen“ (AusbBer1).

Die AusbildungsberaterInnen meinen, dass nur eine „gute“ Ausbildung den Auszubildenden befähigt, auch auf gesellschaftliche und technische Veränderungen zu reagieren. Um dies zu realisieren, benötigen die Ausbilder regelmäßige Weiterbildungsangebote seitens der Zuständigen Stelle oder von Weiterbildungseinrichtungen des Bauernverbandes des Landes Mecklenburg- Vorpommern. Dies findet derzeit nur unzureichend statt:

„Es läuft im Moment, es läuft nicht Wir haben nicht mal im Griff, die Prüfer zu beschulen“ (AusbBer2).

Auch die nach der Ländergesetzgebung geforderten behindertenspezifischen Kurse werden erst ab 2004 tatsächlich umgesetzt, wobei eine Evaluation noch aussteht.

Grundsätzlich scheint die Ausbildungsberatung des Landes Mecklenburg – Vorpommern im Agrarbereich, trotz hoher Motivation und Einsatzbereitschaft der Ausbildungsberater selbst, noch nicht ausreichend für eine erfolgreiche Begleitung von Ausbildungsprozessen im Allgemeinen und Veränderungsprozessen im Besonderen zu sein. .

„Aber, also eigentlich ist das traurig, weil wir doch ein agrarstrukturiertes Land sind. Es ist traurig, wie der Zustand der Ausbildungsberatung in der Landwirtschaft in unserem Bundesland ist. Also man kann ganz viel mehr machen“ (AusbBer3).

## 4.7 Diskussion

Die gravierenden Umbrüche in der Landwirtschaft, die mit der Arbeitsmarktkrise verbundene Ausbildungsmarktkrise sowie der „Geburtenknick“ stellen bis heute vereinigungsbedingte Herausforderungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern und somit auch für die landwirtschaftliche Berufsausbildung dar. Bis zum Jahre 2007 war die landwirtschaftliche Ausbildungsmarktsituation

durch einen starken Nachfrageüberhang geprägt. Diese Situation ist spätestens seit dem Jahr 2009 nun grundsätzlich verändert und hat sich zu einer Situation umgekehrt, in der ein Mangel an Ausbildungsbewerbern existiert.

Die Akteure haben individuelle Strategien entwickelt, um berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Das Leitmuster der politischen Strategie ist deutlich das der „Zentralisierung“, d.h. die Konzentration der Standorte und Aufgaben und zum Teil auch die Einschränkung des Angebots, mit dem Ziel, Personal und Kosten zu sparen. Dies verlangt den Auszubildenden aber vor allem auch den Lehrern hohe Anpassungen, insbesondere in Hinblick auf die Mobilität ab. Dieser Fokus auf Zentralisierung erscheint in einem dünn besiedelten, aber flächenmäßig relativ großen Land wie Mecklenburg-Vorpommern überraschend. Auch wird auf Sonderlösungen z.B. für Berufe mit wenigen Auszubildenden zum Teil ganz verzichtet und die Auszubildenden werden aus dem Land verwiesen. Es entsteht der Eindruck, dass die finanziell begründete Umstrukturierung auf eine etwas bürokratische Weise umgesetzt wird und dass inhaltlich begründete, auch organisatorische Innovationen kaum stattfinden. So ist es z.B. schon auffällig, dass in dieser Situation bspw. wenige Versuche unternommen werden, um moderne Informations- und Kommunikationstechnologien stärker zu nutzen, um dezentrale Lösungen zu ermöglichen. Mit dem Konzept der „Selbstständigen Schule“ scheint sich jedoch eine gewisse Abkehr vom Zentralisierungsparadigma abzuzeichnen. Inwieweit damit die Hoffnung auf mehr Flexibilität und Innovation erfüllt werden kann, ist derzeit noch nicht absehbar. Für die landwirtschaftliche Berufsausbildung ist dazu auch entscheidend, wie sich das Fachministerium hierzu verhalten wird.

Für die Frage der Relevanz von rechtlichen Ordnungsmitteln für die Ausbildung wird aus unserer Befragung deutlich, dass diese zwar den Handlungsrahmen strukturieren, die Realität der betrieblichen Ausbildung als Kern des dualen Systems wird dadurch aber nur sehr bedingt beeinflusst. Die Betriebe verfügen über große Freiheitsgrade in der Gestaltung der Ausbildung und nutzen diese auf unterschiedliche Art und Weise. Dies wurde z.B. an den unterschiedlichen Mustern der Auswahl der Auszubildenden deutlich. Für die Verbesserung der Ausbil-

dungsqualität wäre ein besseres Verständnis dieser betrieblichen Ausbildungsrealitäten notwendig. In dieser Untersuchung war aber bereits erkennbar, dass in der betrieblichen Ausbildungspraxis Aspekte eine große Rolle spielen, die in der fachlichen berufspolitischen Debatte kaum zur Sprache kommen, z.B. die Integration der Auszubildenden in den Betrieb, das soziale Miteinander, die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Belangen, die Rücksichtnahme auf die besonderen Bedürfnisse Jugendlicher – kurz: die Wahrnehmung des Betriebes als soziale und nicht nur als technisch-ökonomische Einheit. Zugleich sind die Betriebe in den regionalen Kontext eingebettet und führen ihre Motivation und ihr Verhalten explizit auf die eigene Verantwortung für den lokalen Kontext zurück.

Ein gemeinsames argumentatives Muster, das sich durch alle Interviews zieht, ist der erlebte „Zeitmangel“. Ausbilder treibt der ökonomische Druck und sie haben zu wenig Zeit für die Ausbildung. Lehrer klagen über zu große Klassen, so dass sie zu wenig Zeit für individuelle Betreuung haben. Berater haben zu viel Unterricht und deshalb nicht genug Zeit zu beraten. Dieses Muster ist derart dominant, dass die Frage aufkommt, ob eine Veränderung der jeweils angesprochenen Punkte, tatsächlich zu einer Verbesserung der Ausbildung führen würde. Vorrangig scheint aber eher das allgemeine Gefühl einer Überforderung zu sein. Neben den objektiven Handlungsbedingungen können dafür aber auch andere Aspekte bedeutsam sein. So können z.B. die eigenen (idealistischen) und nicht erfüllbaren Erwartungen, aber auch fehlende Handlungskompetenzen, private Lebensverhältnisse und starre organisatorische Strukturen zu diesem Eindruck beitragen. Es bedürfte einer tieferen Analyse, um die Ursachen des empfundenen Zeitmangels besser zu verstehen.

Eine Aufklärung dieser Ursachen erscheint aus zumindest zweierlei Gründen notwendig. Zum einen besteht die offensichtliche Tendenz, dass „Zeitmangel“ zu einem generell akzeptierten Standardargument wird, um Kritik und damit Veränderung abzuwehren. Zum anderen entscheiden die Handlungskompetenzen und Handlungsbedingungen der Ausbilder über die Qualität der Ausbildung. Aus welchen Gründen auch immer - überforderte Ausbilder (und Lehrer) sind keine guten Ausbilder. Die Qualität der Ausbildung ist unmittelbar mit dieser



Frage verknüpft. Es ist in diesem Zusammenhang auffällig, dass zwar in der Vergangenheit die Erwartungen an die beteiligten Akteure gesteigert wurden, in den Interviews aber nur wenig von Unterstützungsstrukturen für die Akteure die Rede war. Wenn sie dann angesprochen wurden, dann wurde ihr Fehlen thematisiert. Gerade hier sehen wir eine große Lücke in der gegenwärtig geführten politischen Debatte, die sich auf das Image landwirtschaftlicher Berufe und die Gestaltung von rechtlichen Ordnungsmitteln konzentriert.

Auf die „Image“-Debatte wurde oben bereits ausführlich eingegangen. Mit Imagekampagnen mehr Auszubildende zu gewinnen, erscheint langfristig nur dann sinnvoll, wenn auch die Realitäten so sind, dass den Auszubildenden attraktive berufliche Perspektiven geboten werden. In dieser Hinsicht besteht noch großer Gestaltungsbedarf. Interessanter scheint uns dagegen das Image der Landwirtschaft bei den relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteuren namentlich den Arbeitsministerien und Arbeitsagenturen zu sein. In Mecklenburg-Vorpommern ist es evident, dass der ohnehin durch die Ausbildungsmarktkrise schon gesteigerte Zulauf von Schülern mit geringen schulischen Qualifikationen in die landwirtschaftlichen Berufe durch zusätzliche geförderte Ausbildungsprogramme noch erhöht wurde, ohne dass für diese eine realistische Perspektive für eine Übernahme existierte.

Unabhängig davon zeichnet sich ab, dass die Landwirtschaft mit dem Problem einer Negativselektion konfrontiert ist. In Mecklenburg-Vorpommern ist dies auch mit dem Umstand verbunden, dass die Auszubildenden sich überwiegend nicht aus den landwirtschaftlichen Unternehmerfamilien selbst rekrutieren (können). Eine zentrale Konsequenz dieser Entwicklung ist die große Heterogenität der Auszubildenden in Hinblick auf ihre Lernkompetenzen sowohl auf den Betrieben aber umso mehr noch im schulischen Unterricht und den überbetrieblichen Unterweisungen. Es ist bemerkenswert, dass in der Wahrnehmung der Akteure das damit verbundene Absinken des schulischen Niveaus eher als „allgemeines Problem der Schulen“ und nicht als spezifisches Problem des Agrarsektors wahrgenommen wird.

Der Übergang von einer lang anhaltenden Ausbildungsmarktkrise in eine Situation des Mangels an Auszubildenden erfolgte innerhalb sehr kurzer Zeit und wird die Realität der betrieblichen Ausbildung in den nächsten Jahren erheblich verändern. Es ist auffällig, dass aus dieser Veränderung trotz aller Diskussionen und auch wissenschaftlichen Reflexionen weder in den Äußerungen der Befragten noch in den gestalterischen Konzepten der Politik eine Veränderung der Verhaltensweisen erkennbar ist. Nur in den Personalentwicklungsplänen des Landes wurde diese Entwicklung, allerdings weniger aus inhaltlich gestalterischen Überlegungen, sondern um die Kürzungspotentiale auszunutzen, konsequent umgesetzt. Sowohl die Ausbildungspraxis als auch die auf die landwirtschaftliche Ausbildung ausgerichtete Bildungspolitik sind offensichtlich von einem myopischen, d.h. an einem kurzfristigen Zeithorizont ausgerichteten Verhalten geprägt. Längerfristige und eher grundlegende Veränderungen geraten dadurch aus dem Blick und werden erst wirklich wahrgenommen, wenn die Folgen dieser Veränderungen den Alltag bereits gravierend beeinflussen. Dann kann es aber unter Umständen schwer sein, notwendige Anpassungen zu vollziehen, bzw. die Effekte einer Anpassung sind erst mit großer Verzögerung wirksam.

Myopisches Verhalten ist dem Menschen eigen und ist in den meisten Situationen ausreichend. Die Beteiligungsstrukturen, die im berufsbildungspolitischen System angelegt sind, erlauben eine hohe Reflexivität in Bezug auf aktuelle Problemlagen. Dies erklärt, trotz aller Interessensunterschiede die insgesamt hohe Akzeptanz des dualen Ausbildungssystems bei allen Beteiligten auch in Mecklenburg-Vorpommern. Im Bereich von Bildungssystemen sind die Effekte von Entscheidungen aber oft erst längerfristig spürbar bzw. treten Veränderungen allmählich auf. Auch diese Veränderungen nehmen die Akteure wahr. Es fällt ihnen aber schwer, Ausmaß und Folgen der Veränderungen zu bewerten oder es fehlt die Zeit, die Veränderungen gründlich zu analysieren. Um die Akteure in dieser Hinsicht zu unterstützen, bedürfte es eines systematischen und längerfristig angelegten Monitorings, die Anregung thematisch orientierter wissenschaftlicher Untersuchungen, die konsequente Evaluation von Maßnahmen und Modellvorhaben, zur Entwicklung neuer Lösungen. Wie bereits in Ab-

schnitt 2 Für Deutschland allgemein beschrieben, sind auch in Mecklenburg-Vorpommern in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung derartige Instrumente so gut wie nicht vorhanden (oder werden zumindest nicht kommuniziert). Inwieweit die Einführung eines Qualitätsmanagements zur Einführung solcher Steuerungsinstrumente führen wird, ist eine offene Frage, zumal es bisher auf die Schule beschränkt bleibt und nicht das Bildungssystem als Ganzes erfasst wird.

## 5 Schlussbetrachtung: Wandel der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und politische Steuerung

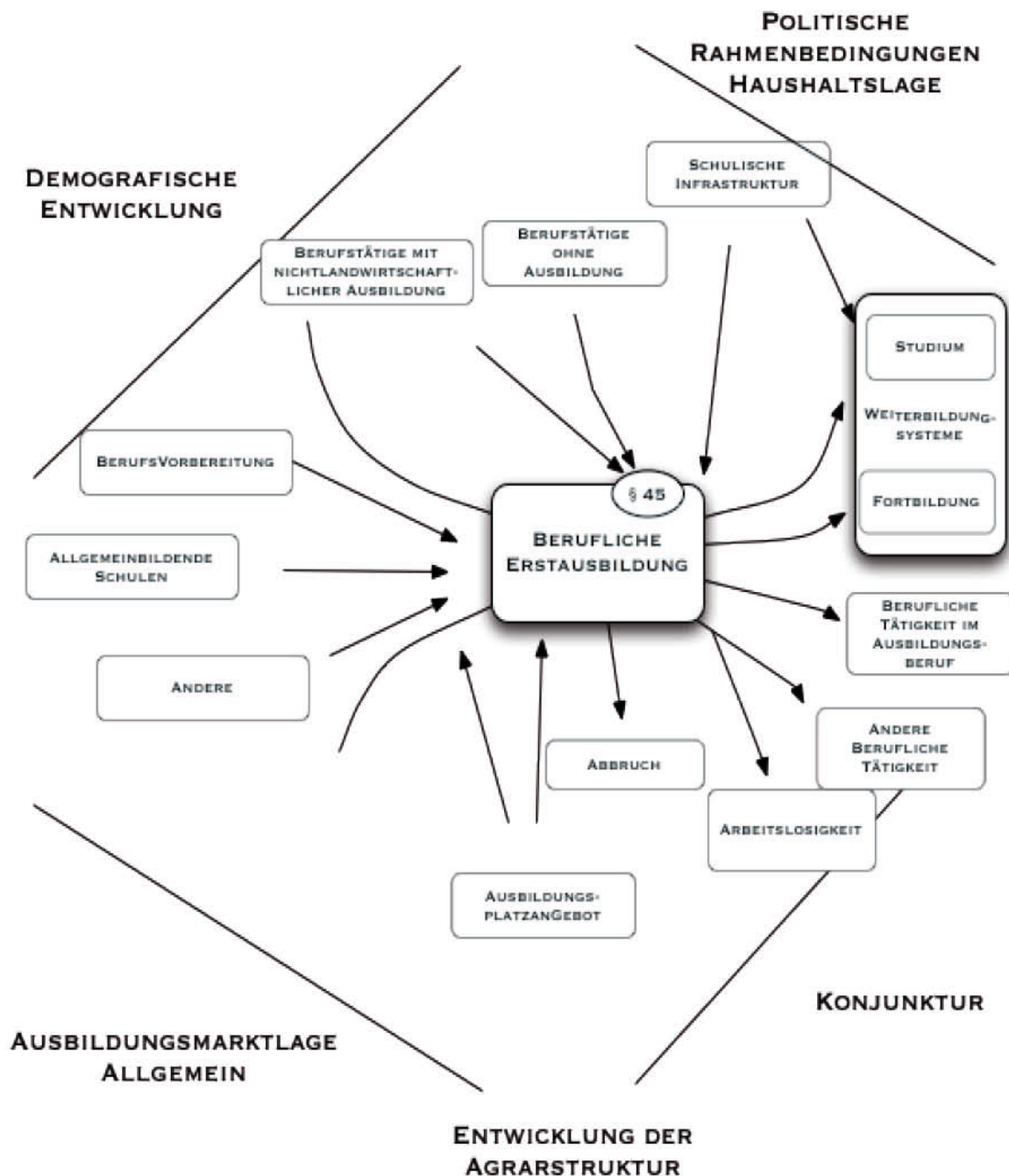
In diesem Bericht wurde der Versuch unternommen, das System der landwirtschaftlichen Berufsausbildung abzubilden und die auf dieses System einwirkenden gesellschaftlichen Prozesse zu analysieren. Ausgangspunkt der Betrachtungen war die Annahme, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft in einem hohen Maße durch die Qualifikation der landwirtschaftlichen Beschäftigten bestimmt wird. Für die Bewertung der beruflichen Bildung sind sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien nötig. Aus einer quantitativen Sicht ist es notwendig, dass die Zahl der Auszubildenden annähernd dem Bedarf des Sektors entspricht. Aus qualitativer Sicht ist es bedeutsam, dass die Bildungsinhalte zur Berufsausübung tatsächlich befähigen und die Ausbildung diese Bildungsinhalte auch effektiv vermittelt.

In den letzten Jahren haben einige, in diesem Bericht mehrfach zitierte Studien, insbesondere in den neuen Bundesländern, vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden demografischen Entwicklungen die Befürchtung eines potenziellen **Facharbeitskräftemangels** genährt. Diese Prognose stand bisher in einem merklichen Kontrast zu den tatsächlichen Ausbildungszahlen der landwirtschaftlichen Berufsausbildung der letzten Jahre. Wie in diesem Bericht gezeigt werden konnte, sind diese hohen Ausbildungszahlen in einem hohen Maße durch die Ausbildungsmarktkrise der letzten Jahre bedingt. Hier kamen starke Jahrgänge von Schulabgängern auf den Ausbildungsmarkt zu einem Zeitpunkt, zu dem die Ausbildungsaktivitäten durch Wirtschaftskrise und wirtschaftlichen Strukturwandel verhältnismäßig gering war. Die Befunde legen nahe, dass die Ausbildungszahlen zukünftig deutlich zurückgehen und möglicherweise, selbst bei einem anhaltenden Rückgang der landwirtschaftlichen Beschäftigung, für die Rekrutierung des Nachwuchses nicht ausreichen werden.

Genauere Prognosen sind allerdings neben den Unsicherheiten der wirtschaftlichen Entwicklung insbesondere auch durch den **Funktionswandel** der hier betrachteten **Erstausbildung** im Rahmen des dualen Systems der beruflichen Bildung erschwert (Abbildung 17). In den letzten Jahren sind zahlreiche neue

Übergangsmöglichkeiten zwischen den Bereichen der beruflichen und Hochschulausbildung geschaffen worden. Zugleich deuten sich Veränderungen im Bildungsverhalten an. Beispielhaft wurde dies am Anteil der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulabschluss und der Nutzung der §-45 Regelung (BBiG) gezeigt.

Abbildung 17: Berufliche Erstausbildung - Zu- und Abgänge, Einflussfaktoren



Die **Qualität der beruflichen Bildung** ist in den letzten Jahren zunehmend in das Zentrum der Bildungspolitik gerückt. Dies wird unter anderem verbunden mit einem Paradigmenwechsel weg von einer „Output“ hin zu einer „Outcome“-Orientierung bei der Bewertung von individuellen Bildungsverläufen. Die Perspektive der Ausbildungsqualität verlangt einen tieferen Einblick in die Ausbildungswirklichkeit, die im „dualen“ System der beruflichen Bildung in erster Linie durch die Ausbildungsbetriebe und Ausbilder geprägt wird.

Betrachtungen dieser Ausbildungswirklichkeit existieren bisher kaum. Auch werden die erfassten bzw. erfassbaren Daten der landwirtschaftlichen Berufsausbildung bisher nicht systematisch mit Blick auf Indikatoren für den Ausbildungserfolg ausgewertet. Zumindest sind wir nicht auf solche Bewertungen aufmerksam geworden. Die in diesem Bericht dargestellte qualitative Untersuchung verweist in diesem Zusammenhang auf die **Vielfältigkeit der Ausbildungskontexte und der betrieblichen Ausbildungsstrategien** sowie auf die große Bedeutung der **sozialen Integration der Auszubildenden**. Die Ergebnisse liefern gegenwärtig noch kaum Hinweise darauf, welche der beobachtbaren Muster erfolgreicher sind, allerdings werden relevante Verhaltensdimensionen sichtbar. Die Ausbildungsbetriebe unterscheiden sich in den Motiven der Ausbildung, der Art und Weise, wie sie die Auszubildenden auswählen, wie sie die Auszubildenden in die Betriebs- und ggf. Familiengemeinschaft integrieren und in der unmittelbaren Ausbildungstätigkeit selbst. Von besonderer Bedeutung erscheint uns auch die Erkenntnis, dass die betriebliche Ausbildung nicht als isoliertes Ausbilder-Auszubildender Verhältnis betrachtet werden kann. Vielmehr beschreibt sie einen sozialen Zusammenhang, in dem über dieses Verhältnis hinaus zahlreiche andere Akteure den Ausbildungserfolg beeinflussen. Qualitätsorientierte Maßnahmen in der beruflichen Bildung müssen demnach diesen Gesamtzusammenhang adressieren.

Die Inhalte der Ausbildung sind eng verbunden mit den leitenden **Berufsbildern**, die einen Ausbildungsberuf prägen. Die Dynamik der betrieblichen Praxis stellt die berufliche Ausbildung vor kontinuierliche Herausforderungen hinsichtlich der Relevanz vermittelter Bildungsinhalte. Die Reform der Ausbildungs-

ordnungen oder die Schaffung neuer Berufe sind im System der beruflichen Bildung der letzte Schritt der Anpassung an Veränderungen der Arbeitswelt. Wichtig aus unserer Sicht ist, dass Berufe nicht nur durch technische, sondern insbesondere auch durch soziale Veränderungen, z.B. die betriebliche Organisation der Arbeitsprozesse und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, definiert werden. Betrachtet man die „grünen“ Berufe als Gesamtheit, so hat sich in der Mehrzahl der Berufe ein grundlegender Funktionswandel von einem produktiv-technischen, zu einem multifunktional-konsumentenorientierten Berufsbild vollzogen. Das heißt, dass die beruflichen Anforderungen immer weniger allein durch die technischen Produktionsprozesse, sondern durch umfassende gesellschaftliche Anforderungen (z.B. Nachhaltigkeit) und unmittelbar durch die Kundenkommunikation geprägt werden. Für die in diesem Bericht besonders betrachten Berufe Landwirt/-in und Tierwirt/-in entsteht allerdings der Eindruck, dass hier ein eher traditionelles produktiv-technisches Berufsverständnis nach wie vor die Diskussion prägt. Aus unserer Sicht hat das zur Folge, dass dieses Berufsbild die Tätigkeit großer Teile der landwirtschaftlichen Beschäftigten, insbesondere von Frauen, nicht abdeckt. Mit der Fachkraft „Agrarservice“ wurde ein Beruf in der Kontinuität dieses Berufsverständnisses geschaffen, auch wenn in diesem Berufsbild der Aspekt der Kundenkommunikation besonders betont wurde. Es überrascht nicht, dass dieses Berufsbild nahezu ausschließlich junge Männer erreicht. Wenn diese Berufsbilder aber nur für einen Teil der landwirtschaftlichen Beschäftigten relevant sind, dann ist es unzureichend, die Frage der landwirtschaftlichen Berufsausbildung auf die „landwirtschaftlichen“ Berufe zu beschränken. Vielmehr wird die Frage relevant, in welchen Berufen landwirtschaftlich Beschäftigte sich darüber hinaus oder anstatt dessen qualifiziert haben.

Bei aller Differenziertheit der fachlichen Diskussionen der Experten für die landwirtschaftliche Berufsausbildung erscheint der **politische Diskurs** in besonderer Weise durch Argumentationsmuster geprägt zu sein, die auf eine „**externe Verursachung**“ von **Qualitätsmängeln** verweisen (schlechte allgemeine schulische Ausbildung der Auszubildenden, negatives Image der Landwirtschaft, Kosten der Ausbildung, wirtschaftliche Lage der Betriebe). Ohne diese Begrün-

dungen grundsätzlich zurückzuweisen entsteht doch der Eindruck, dass über diese Art der Diskursführung und vor dem Hintergrund eines ausgeprägten (durchaus berechtigten) Selbstbewusstseins der Akteure hinsichtlich der eigenen, geleisteten Ausbildungsarbeit die Definition positiv formulierter Qualitätsziele und die kritische Überprüfung der eigenen Ansprüche etwas zu kurz kommt.

Die Ausführungen in diesem Bericht machen die hohe **Komplexität des Systems der landwirtschaftlichen Berufsausbildung** deutlich. Die Komplexität resultiert unter anderem aus den unterschiedlichen Handlungsebenen (z.B. Betrieb, Schule), den Interaktionen relativ autonomer Akteure, heterogenen regionalen Bedingungen, der Dynamik der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozesse sowie den zeitlichen Abständen zwischen Ursachen und Wirkungen. Die politische Steuerung der beruflichen Bildung ist zudem auf unterschiedlichen bundesstaatlichen Ebenen angesiedelt. Während auf Ebene des Bundes der rechtliche Ordnungsrahmen für die betriebliche Ausbildung definiert wird, erfolgt auf Ebene der Länder die Umsetzung und Kontrolle und die Ausgestaltung der schulischen Infrastruktur. Die Analyse der Ausbildungswirklichkeit bestätigt die Erkenntnisse der modernen politikwissenschaftlichen Literatur, dass die traditionellen Mittel der politischen Steuerung (Recht, Geld) die Handlungsspielräume der Akteure nur partiell beeinflussen und sich somit eine Steuerung durch Netzwerke empfiehlt (SCHARPF, 2000, WILLKE 2001). Wesentliche Elemente eines solchen Ansatzes sind die Steuerung durch Information und Wissen, die Herausbildung von Vertrauen und die Kooperation. Voraussetzung dafür ist es, die Handlungsspielräume der Akteure durch flexible Regelungen des Ordnungsrahmens und finanzieller Autonomie zu vergrößern. In der Bildungspolitik sind Elemente dieses Ansatzes z.B. im Übergang zu selbststeuernden Schulen und der Umsetzung von Qualitätsmanagementsystemen wieder zu finden. An verschiedenen Stellen des Berichtes wurde aufgezeigt, dass ein systematisches Informationsmanagement und Monitoring für die landwirtschaftliche Berufsbildung gegenwärtig nicht existiert. Verbesserungen in diesem Bereich sehen wir als notwendige Bedingung für eine qualitative Weiterentwicklung des Systems der landwirtschaftlichen Berufsausbildung an.



## 6 Literatur

- ABICHT, L. (2006): Innovativer methodischer Ansatz zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen am Beispiel landwirtschaftsnaher Trendqualifikationen - Forschungsbericht zum Projekt „Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“. isw Institut, Halle a.d.S.
- ARBEITSGEMEINSCHAFT DEUTSCHER JUNGGÄRTNER (AdJ) e.V. (2009) : Statistik im Gartenbau. In: Junggärtner-info , Grünberg. <http://www.junggaertner.de>. (zugegriffen am 2.12.2009).
- ARNOLD, R. (1983): Pädagogische Professionalisierung betrieblicher Bildungsarbeit. Lang-Verlag, Frankfurt am Main.
- AUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG DER AGRARWIRTSCHAFT (2008): Duale Berufsausbildung im Agrarbereich qualitäts- und zukunftsorientiert weiter entwickeln [http://www.bauernverband.de/mediaarchiv/grab\\_pic.php?id=77366](http://www.bauernverband.de/mediaarchiv/grab_pic.php?id=77366) (zugegriffen am 17.08.2009).
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2009): Bildung in Deutschland. BMBF, Bonn.
- BA (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT) (2006): Nationaler Pakt für Ausbildung und Nachwuchskräfte in Deutschland. Berichte und Dokumente zu den Ergebnissen des 2. Paktjahres 2005. Nürnberg/ Berlin,
- BA (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT) (2009): Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt - Bewerber für Berufsausbildungsstellen - Zeitreihen Stand 10.2008. Bundesagentur für Arbeit, <http://statistik.arbeitsagentur.de/> (zugegriffen am 20.01.2009).
- BAETHGE, M. (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit - neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100 (3): 336-347.
- BAETHGE, M. und V. BAETHGE-KINSKY (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3): 461-472.
- BAHL, A. BLÖTZ, U., NIETHEN, G., SCHWERIN, C. (2009): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. Forschungsbericht des BIBB 2.2.301 (JFP 2008), Bonn.

- BARTELS, H. (1999): Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft. Wissenschaftsverlag Vauk, Kiel.
- Bausch, T. (1997): Die Ausbilder im Dualen System der Berufsbildung. BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Bertelsmannverlag, Bielefeld.
- BECKER, A.; I. BÖHM-FRIESE und J. HANNIG (Hrsg.): Berufs- und Arbeitspädagogik. Die Landwirtschaft: Lehrbuch für Landwirtschaftsschulen BLV, München.
- BEICHT, U., G. WALDEN and H. HERGET (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Beiersdorf, H. (2009): Statistik Gartenbau in Bayern. Statistische Gesamterhebung 2009. In: <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:CM>, (zugegriffen am 10.04.2010).
- BIBB (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsgesetz. BIBB, Bonn.
- BJØRKHAUG, H. and A. BLEKESAUNE (2008): Gender and Work in Norwegian Family Farm Businesses. In: Sociologia Ruralis 48 (2): 152 - 165.
- BLANC, M.; E. CAHUZAC; B. ELYAKIME, et al. (2008): Demand for on-farm permanent hired labour on family holdings. In: European Review of Agricultural Economics 35 (4): 493-518.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2005): Reform der beruflichen Bildung. Erläuterungen zum Berufsbildungsgesetz. Zusammenstellung der Begründungen zu den Einzelschriften des Berufsbildungsgesetzes. Regierungsentwurf zum BerBiRefG, BMBF, Bonn.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (1995): Vereinbarung zur überbetrieblichen Ausbildung in den Berufen der Landwirtschaft. Bonn.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (1999): Ausbilder-Eignungsverordnung, BUNDESGESETZBLATT (30. Januar 2009), Bonn.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2007): Berufsbildungsbericht 2007. BMBF, Bonn/Berlin.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2008): Berufsbildungsbericht 2008. BMBF, Bonn/Berlin.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2009): Ausbilder-Eignungsverordnung, Bundesgesetzblatt 2009 I Nr. 5 (30. Januar 2009), Bonn.

- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2009a): Berufsbildungsbericht 2009. Bonn, Berlin
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2009b): JOBSTARTER CONNECT: Ausbildungsbausteine in der Praxis BMBF, [http://www.bmbf.de/pub/jobstarter\\_connect\\_praxis.pdf](http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_connect_praxis.pdf) (zugegriffen am 16.02.2010).
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (2010): Pressemitteilung des BIBB 15/ 2010, Bonn, vom 15.04.2010
- BMELV (BUNDESMINISTERIUM FÜR ERNÄHRUNG, LANDWIRTSCHAFT UND VERBRAUCHERSCHUTZ) (2009): Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice vom 27.07.2009, BGBl. I 2157, Bundesanzeiger Verlag, Köln.
- BMELV (BUNDESMINISTERIUM FÜR ERNÄHRUNG, LANDWIRTSCHAFT UND VERBRAUCHERSCHUTZ) (2009): Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland: Berichtszeit 1. Januar bis 31. Dezember 2008, vorläufig. BMELV, <http://berichte.bmelv-statistik.de/BIB-0102008-2008.pdf>, (zugegriffen am 10.01.2010).
- BORTZ, J. und N. DÖRING (2003): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg/New York.
- BRANDES, H. (2005): Das Bildungsverhalten von Jugendlichen. In: ULRICH, J. G. (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. BIBB, Bonn: 97 - 104.
- BRANDTH, B. (2002): Gender identity in European family farming: A literature review. In: Sociologia Ruralis 42 (3): 181-200.
- BUDDE, J. (2008): Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahl bei Jungen/männlichen Jugendlichen. Bildungsforschung. BMBF, Bonn.
- BUNK, G. P. (1991): Idealität und Realität - Die Ausbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen (Sekundarstufe II) landwirtschaftlicher Fachrichtung in West- und Ostdeutschland. In: BUNK, G. P. and E. RÖHLING (Hrsg.): Agrarpädagogik zwischen Tradition und Moderne. 100 Jahre landwirtschaftliche Lehrerbildung an der Universität Leipzig. Liblockin, Fernwald: 27 - 31.
- BUNK, G. P. (1996): Die Entwicklung des dualen Systems landwirtschaftlicher. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 92 (1): 75-81.
- BUNK, G. P. (1996b): Epochen landwirtschaftlicher Berufserziehung in Deutschland. In: PR 50: 419-452.

- BÜSCHENFELD, J. (2003): Ausbildung und Beratung in der Landwirtschaft zwischen Tradition, Modernisierung und Umweltschutz. In: Geschichte Im Westen 18: 29-46.
- BÜSCHER, K. (1965): Bildungsstruktur und Bildungsplanung des Landes und der Landwirtschaft. In: Berichte über Landwirtschaft 43: 503-539.
- BÜSCHER, K. (1996): Entstehung und Entwicklung des landwirtschaftlichen Bildungswesens in Deutschland. Landwirtschaftsverlag, Münster-Hiltrup.
- BUSSHOFF, L. (1989): Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Kohlhammer, Stuttgart.
- CLASEN, R. UND I. JOHN (1996): Die Transformation der DDR-Landwirtschaft. Frankfurt/New York
- COHEN, J. (1988): Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences Psychology Press, New York.
- DARQUÉ, M. B. and R. GASSON (1991): Changing Gender Relations in Agriculture: an International Perspective. In: Journal of Rural Studies 7 (1/2): 1-2.
- DB (DEUTSCHER BUNDESTAG) (2005). Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Bundestagsdrucksache 15/4752. Bonn.
- DB (Deutscher Bundestag) (2008): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Bundestagsdrucksache 16/8658, 16. Wahlperiode. Deutscher Bundestag, Bonn.
- DIETRICH, H. and E. SEVERING (Hrsg.) (2007): Zukunft der dualen Berufsausbildung - Wettbewerb der Bildungsgänge. Schriften zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- DOSTAL, W. (2006): Berufsforschung. In: RAUNER, F. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld: 105 - 111.
- EBERHARD, V. (2006): Das Konzept der Ausbildungsreife –ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 83. BIBB, Bonn.
- ENGELSTÄDTER, A. (2006): Sozialhistorische Voraussetzungen von Transformationspotentialen bäuerlicher Familien im Systemumbruch am Beispiel Insel Rügen. Jena, Uni Jena, Sozial- und Verhaltenswissenschaften.

- EULER, D. und E. SEVERING (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. BMBF, [http://www.bmbf.de/pub/Studie\\_Flexible\\_Ausbildungswege\\_in\\_der\\_Berufsbildung.pdf](http://www.bmbf.de/pub/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf) (zugegriffen am 01.02.2010).
- FASTERDING, F. (1984): Ausbildung und Berufswahl der Nachkommen selbständiger Landwirte. Arbeitsbericht, Heft 84/2. FAL Institut für Strukturforschung, Braunschweig-Völkenrode.
- FASTERDING, F. (1990): Sozio-ökonomischer Strukturwandel in der Landwirtschaft als Folge von Berufswahlentscheidungen. In: Agrarwirtschaft 39 (2): 37 - 42.
- FASTERDING, F. (2002): Fachkräftemangel in der Landwirtschaft? In: B&B Agrar: Zeitschrift für Bildung und Beratung 12 (03): 350 - 352.
- FECHNER, J.; T. FOCK and M. MÜLLER (2002): Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfs im Land Brandenburg. Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, Potsdam.
- FOCK, T. (2004): Landwirtschaftliche Arbeitsmärkte im Umbruch. In: LASCHEWSKI, L. and C. NEU (Hrsg.): Sozialer Wandel in ländlichen Räumen. Shaker, Aachen: 79 - 92.
- FOCK, T. (2008): Nebenerwerb in Ostdeutschland-etwas Besonderes? Lebensmittelwissenschaften- Tagung „Einkommenskombinationen als Chance für den ländlichen Raum- Die Bedeutung des Nebenerwerbs“.
- FOCK, T. und J. FECHNER (2002): Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfs im Land Brandenburg. Schriftenreihe der Fachhochschule Neubrandenburg. Reihe A, Heft 19. FH Neubrandenburg, Neubrandenburg.
- FOCK, T. und J. FECHNER (2003): Der Fachkräfte- und Bildungsbedarf in Brandenburg bis 2015. B&B Agrar, Heft 6 / 03.
- FOCK, T. und J. FECHNER (2003): Der Fachkräfte- und Bildungsbedarf in Brandenburg bis 2015. In: B&B Agrar, Heft 6 / 03, 184-187.
- FOCK, T.(1998): Generationswechsel in landwirtschaftlichen Unternehmen und Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften. FH Neubrandenburg, Neubrandenburg.
- FOCK, T.; C. HENNING und MÜLLER, M. (1996): Ermittlung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs in der Agrarwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns und Konsequenzen für die Berufsbildung. FH Neubrandenburg, Neubrandenburg.
- FROMMBERGER, D. (2007): Berufsausbildung in Deutschland vor dem Hintergrund europäischer Entwicklungen. In: DIETRICH, H. und E. SEVERING (Hrsg.): Zukunft der

- dualen Berufsausbildung - Wettbewerb der Bildungsgänge. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld: 143 - 160.
- GLASER, B.G. und A. L. STRAUSS (1967): The discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Aldine Publishing Company, Chicago.
- GREINERT, W.-D. (2002): European vocational training systems: the theoretical context of historical development. In: CEDFOP, W.-D. GREINERT and D. G. HANF (Hrsg.): Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference October 2002, Florence. European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki: 17-27.
- GROßE DETERS, F.; P. ULMER und J. G. ULRICH (2008): Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020 In: ULMER, P. and J. G. ULRICH (Hrsg.): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. BIBB, Bonn: 9 - 28.
- HOLZAPFEL, G. (1979): Professionalisierung und Weiterbildung bei Lehrern und Ausbildern. In: Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Vs Verlag für Sozialwissenschaften, Weinheim/Basel.
- INHETVEEN, H. (1998): Women pioneers in farming: a gendered history of agricultural progress. In: Sociologia Ruralis 38 (3): 265-284.
- JUNGKUNZ, D. (1995): Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks: theoretische Klärung und empirische Analyse. Deutscher Studien Verlag, Weinheim.
- KLOPPENBURG JR., J. R. (1991): Social Theory and the De/Reconstruction of Agricultural Science: Local Knowledge for an Alternative Agriculture. In: Rural Sociology 56 (4): 519 - 548.
- KMK ((KULTUSMINISTERKONFERENZ) 2008: Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Fachkraft Agrarservice. vom - 18.03.2005. Verlag, Ort
- KMK (KULTUSMINISTERKONFERENZ) (2007): Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5).  
[http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/1995/1995\\_05\\_12-RV-Lehramtstyp5.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1995/1995_05_12-RV-Lehramtstyp5.pdf), (zugegriffen am 20.02.2010).
- KMK (KULTUSMINISTERKONFERENZ) (2009): Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulberechtigung (Beschluss der

- Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009).  
[http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2009/2009\\_03\\_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erful-qualifizierte-Bewerber.pdf) (zugegriffen am 22.12.2009).
- KREWERTH, A.; EBERHARD, V.; GEI, J. (2008): Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des Expertenmonitors. BIBB, Bonn.  
[https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse\\_20081114.pdf](https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf) (zugegriffen am 26.11.08)
- KREYBIG, L.; U. PIPPIG und J. STIEHLER (2007): Untersuchung Berufsnachwuchs. Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft,  
[http://www.smul.sachsen.de/lfl/publikationen/download/2858\\_1.pdf](http://www.smul.sachsen.de/lfl/publikationen/download/2858_1.pdf), (zugegriffen am 13.02.2009).
- KUHN, M. (2009a): Gute Zeiten für Agrarreferendare. In: B&B Agrar: Zeitschrift für Bildung und Beratung 5/2009: 14 - 17.
- KUHN, M. (2009b): Neue Ausbildereignungsverordnung. In: B&B Agrar: Zeitschrift für Bildung und Beratung (2):
- Kuhn, M. (2009b): Neue Ausbildereignungsverordnung. In: B&B Agrar: Zeitschrift für Bildung und Beratung 2 / 2009. @ [www.bub-agrar.de](http://www.bub-agrar.de). ONLINE-EXTRA, 1-2.
- LASCHEWSKI, L. (1998): Von der LPG zur Agrargenossenschaft: Untersuchungen zur Transformation genossenschaftlich organisierter Landwirtschaftsunternehmen in Ostdeutschland. edition sigma, Berlin.
- LASCHEWSKI, L. (2000): Die LPG-Nachfolgeunternehmen als Modell für ein neues Mitunternehmertum der Arbeitnehmer? In: Berichte über Landwirtschaft. Sonderheft 213: 115-123.
- LIEPINS, R. and R. SCHICK (1998): Gender and education: towards a framework for a critical analysis of agricultural training. In: Sociologia Ruralis 38 (286 - 302):
- MANN, S. (2003): Theorie und Empirie agrarstrukturellen Wandels? In: Agrarwirtschaft 52 (3): 140 - 148.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) ( (2010): Einigung zum Ausstieg aus dem Lehrpersonalkonzept erreicht. Pressemeldung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Nr. 037-10. MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) ( (2010): Einigung zum Ausstieg aus dem Lehrpersonalkonzept erreicht. Pressemeldung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Nr. 037-10, MBWK, Schwerin.

- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2005): Verordnung über die Berufsschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Berufsschulverordnung – BSV O M-V, GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 223 - 3 – 69. MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2007): Verordnung über die Prüfung zum Erwerb der Abschlüsse des Sekundarbereichs I durch Nichtschüler (Nichtschülerprüfungsverordnung - NSPVO M-V). MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2007A): Verordnung zum Erwerb der Berufsreife mit Leistungsfeststellung 2007, GVOBl. M-V 2007, 138, Mittl.bl. BM M-V 2007a. MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2008a): Bildungsbericht des Landes Mecklenburg-Vorpommern. MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2009): Verordnung zur Qualitätsentwicklung und zur Qualitätssicherung in den Selbständigen Schulen.  
[http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/bm/Themen/Schule/Informationen\\_fuer\\_Lehrer\\_und\\_Schulleiter/Schulentwicklung/Die\\_Selbststaendige\\_Schule/index.jsp/](http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/bm/Themen/Schule/Informationen_fuer_Lehrer_und_Schulleiter/Schulentwicklung/Die_Selbststaendige_Schule/index.jsp/). (zugegriffen am 12.12.2009), MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2009A): Verordnung zur Qualitätsentwicklung und zur Qualitätssicherung in den Selbständigen Schulen. Schulqualitätsverordnung – QualiVO M-V, GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 223 - 6 – 22, MBWK, Schwerin.
- MBWK (MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR) (2009b): Bildungsbericht des Landes Mecklenburg-Vorpommern. MBWK, Schwerin.
- MELF (MINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT, FORSTEN UND FISCHEREI IN MECKLENBURG-VORPOMMERN) (2003): Prüfungsordnungen für die Durchführung von Abschlussprüfungen in den anerkannten landwirtschaftlichen und anerkannten hauswirtschaftlichen Ausbildungsberufen. Amtsblatt. MELF, Schwerin.
- MfLN (MINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT UND NATURSCHUTZ) (1998): Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung Behinderter für den Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker. Erlass des Ministeriums für Landwirtschaft und Naturschutz - VI 430 a-. - Vom 27. April 1998, MfLN, Schwerin.
- MIEG, H. A. (2006): Professionalisierung. In: RAUNER, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld: 343 - 350.



- MLUV (MINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT, UMWELT UND VERBRAUCHERSCHUTZ) (2008): Agrarbericht des Landes Mecklenburg- Vorpommern für das Jahr 2008, <http://lfamv.de/index.php?/content/view/full/3704>. (zugegriffen am 07.07. 2009), MLUV, Schwerin.
- MLUV (MINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT, UMWELT UND VERBRAUCHERSCHUTZ) (2009): Agrarbericht des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Schwerin
- MLUV (MINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT, UMWELT UND VERBRAUCHERSCHUTZ) (2009): Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung zum Gartenbauhelfer/Gartenbauhelferin. MLUV, Schwerin.
- MÖHLENBRUCH, G. (2004): Die Vier-Stufen-Methode als eine der Ausbildungsmethoden. In: fodienst Verbraucherschutz, Ernährung, Landwirtschaft e.V. In: AID Heft „Arbeitsunterweisung, Auflage 2004, 4- 5.
- N.N. (2009): Zuständige Schulen und Einzugsbereiche der Berufsschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern im Schuljahr 2009/ 2010. [http://www.bildung-mv.de/export/sites/lisa/de/schule/berufliche\\_schulen/090409\\_L\\_VV\\_Anlage\\_1.pdf](http://www.bildung-mv.de/export/sites/lisa/de/schule/berufliche_schulen/090409_L_VV_Anlage_1.pdf), (zugegriffen am 2.12.2009)
- PÄTZHOLD, G. (1997): Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals. In: Strattmann, Karlwilhelm, unter Mitarbeit von Klaus Kümmel und Günter Pätzold (Hrsg.): Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsbildung in Deutschland 1752-1996, 2 Bde Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsbildung in Deutschland, Reihe C, Bd. 6/1 und 2. Köln, Weimar, Wien, ), 369 – 702.
- PONGRATZ, H. and M. SCHMITT (1990): Perspektiven der Berufsausbildung in der Landwirtschaft. In: Berichte über Landwirtschaft 68: 567-581.
- QUANTE-BRAND, E. und T. GRABOW (2008): Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Berichte zur beruflichen Bildung. Bertelsmann Verlag, Bremen.
- RENNER, K. (Hrsg.) (1995): Quellen und Dokumente zur landwirtschaftlichen Berufsausbildung von ihren Anfängen bis 1945, Heft 5. Böhlau Verlag, Köln/Weimar/Wien.
- RÖHLIG, E. (1997): Zur Geschichte der landwirtschaftlichen Berufsausbildung. In: Pädagogische Rundschau 51 (2): 179-189.
- SCHARPF, F.W. (2000). Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Opladen: Leske+Budrich.

- SCHLOTTAU, W. (2005): Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung Regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Nr. 6, 32ff.
- SCHMIEL, M. (1991): Die erziehungswissenschaftliche Qualifizierung für Lehrämter des Agrarbereichs. In: BUNK, G. P. and E. RÖHLING (Hrsg.): Agrarpädagogik zwischen Tradition und Moderne. 100 Jahre landwirtschaftliche Lehrerbildung an der Universität Leipzig. Liblockin, Fernwald:
- SCHMITT, M. (1997): Landwirtinnen : Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Leske + Budrich, Opladen.
- SCHMITT, M. (1998): Gender Segregation at Vocational Schools – Women Farm Apprentices' Dilemma. In: Sociologia Ruralis 38 (3): 303 - 317.
- SCHMITT, M. (2009): Pluriaktivität im Generationenvergleich unter der Genderperspektive In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie 18 (2): 119-133.
- SCHÖNGEN, K. (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2003 (5):
- SEVERING, E. (2008): Anforderungen an neue Strukturen der beruflichen Bildung: Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems. In: LOEBE, H. and E. SEVERING (Hrsg.): Berufsbildung im Umbruch. Bertelsmann, Bielefeld: 23-32.
- SORGE, D.(2006): Evaluation der landwirtschaftlichen betrieblichen Ausbildung in Mecklenburg Vorpommern. Masterarbeit an der Universität Rostock, Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, Rostock.
- STBA (STATISTISCHES BUNDESAMT) (2008): Ausgewählte Daten der Berufsbildungsstatistik. Datenabfrage vom 29.08.2008. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- STBA (STATISTISCHES BUNDESAMT) (2009): Bildung und Kultur: Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- STLA (STATISTISCHES LANDESAMT MV) (2008): Statistische Berichte. Berufliche Schulen und Berufsbildung. [http://service.mvnet.de/statmv/daten\\_stam\\_berichte/e-bibointerth02/gesundheit--bildung/b-ii\\_\\_\\_b253\\_\\_\\_daten/b253-2008-00.pdf](http://service.mvnet.de/statmv/daten_stam_berichte/e-bibointerth02/gesundheit--bildung/b-ii___b253___daten/b253-2008-00.pdf). (zugegriffen am 4.12.2009)
- THOMSEN, A. (2002): Viel zu tun und wenig Nachwuchs: Modelprojekt EXAM in Mecklenburg-Vorpommern. In: B&B Agrar: Zeitschrift für Bildung und Beratung (11): 310-311.

- TIETJE, H. (2004): Hofnachfolge in Schleswig-Holstein. Universität Kiel, [http://eldiss.uni-kiel.de/macau/servlets/MCRFileNodeServlet/dissertation\\_derivate\\_00001277/d1277.pdf?hosts=local](http://eldiss.uni-kiel.de/macau/servlets/MCRFileNodeServlet/dissertation_derivate_00001277/d1277.pdf?hosts=local) (zugegriffen am 03.01.2009).
- TRAUGER, A.; C. SACHS; M. BARBERCHECK, et al. (2008): Agricultural education: Gender identity and knowledge exchange. In: Journal of Rural Studies 24 (4): 432-439.
- TROITSCH, K.; G. WALDEN UND S. ZOPF (2007): Im Osten nichts Neues? BIBB- Report 12 Nr. 09, <http://www.bibb.de/de/52551.htm>, (zugegriffen am 10.01.2010).
- ULMER, P. und J. G. ULRICH (Hrsg.) (2008): Der demographische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 106. BIBB, Bonn.
- ULMER, P. und P. JABLONKA (2008): Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- ULRICH, J. G. (Hrsg.) (2005): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB, Bonn.
- ULRICH, J. G.; S. FLEMMING; R.-O. GRANATH und E. KREKEL (2009): Im Zeichen von Wirtschaftskrise und demographischem Einbruch. Die Entwicklung der Ausbildungsmarktes im Jahr 2009. BIBB- Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. <http://www.bibb.de/de/wlk8238.htm>, (zugegriffen am 12.02.2010).
- VAN BORSTEL, S. (2010): Schulabgänger sind oft nicht reif für die Ausbildung. In: Weltbild Online, <http://www.welt.de/die-welt/wirtschaft/article7106890/Schulabgaenger-sind-oft-nicht-reif-fuer-die-Ausbildung.html>, (zugegriffen am 10.04.2010).
- VOLLSTÄDT, W.; K. J. TILLMANN et al. (1999): Lehrpläne im Schulalltag. Eine Studie zur Akzeptanz und Wirkung von Lehrplänen in der Sekundarstufe I. Opladen: Leske+ Budrich.
- VON DANWITZ, V. (2003): Berufsfeldanalyse: Meister und Techniker im Gartenbau. Kommunikation und Beratung: Sozialwissenschaftliche Schriften zur Landnutzung und ländlichen Entwicklung, Heft 54. Margraf Verlag, Weikersheim.
- WALDEN, G. (2005): Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben. In: ULRICH, J. G. (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. BIBB, Bonn: 41-52.
- WALDEN, G.; U. BEICHT, H. HERGET, et al. (2002): Nutzen und Nettokosten der Berufsausbildung für Betriebe. BIBB, Bonn.

- WILLKE, H. (2001):. Systemtheorie III: Steuerungstheorie. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- WILLIAMSON, O. E. (2000): The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead.  
In: Journal of Economic Literature XXXVIII: 595-613.
- WISCHLITZKI, D.; JUNG, K. (1999): Schlüsselqualifizierung in der betrieblichen Bildungsarbeit der chemischen Industrie. In: Arnold R.; Müller, H.-J. (Hrsg): Kompetenzentwicklung durch Schlüsselqualifikations-Förderung. Schneider Verlag Hohengehren , 183-190.
- WISSENSCHAFTSRAT (2006): Empfehlungen zur Entwicklung der Agrarwissenschaften in Deutschland im Kontext benachbarter Fächer.  
<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/7618-06.pdf>. (zugegriffen am 16.12.09).
- ZIEROLD, K. (1997): Veränderungen von Lebenslagen in ländlichen Räumen der neuen Bundesländer. In: BECKER, A. (Hrsg.): Regionale Strukturen im Wandel. Leske + Budrich, Opladen: 501-567.

## Anhang: Qualitative Interviews

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden insgesamt 33 offene, Leitfaden gestützte Interviews durchgeführt. Da die Akteure aufgrund der Überschaubarkeit des Untersuchungsfeldes leicht zu identifizieren sind, verzichten wir an dieser Stelle auf eine vollständige Liste der Interviewteilnehmer. Die Interviews wurden nach Möglichkeit aufgezeichnet, vollständig transkribiert und inhaltsanalytisch verarbeitet. Von drei Gesprächen, wo keine Aufzeichnung möglich war, wurden umfassende Protokolle erstellt und ausgewertet. Für die inhaltsanalytische Auswertung wurde das Softwarepaket MAXQDA verwendet.

Es wurden zwei Zielgruppen erfasst. Zum einen wurden insgesamt 10 bildungspolitische Experten auf Ebene des Bundes (DBV, IG BAU, BMELV, BMBF; BIBB) sowie in drei westlichen Bundesländern (Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) befragt. Diese Interviews waren insbesondere explorativ ausgerichtet auf die Identifikation aktueller Themen, der Identifikation bildungspolitischer Akteure und dem Verständnis des bildungspolitischen Systems. Sie dienten ferner dazu, die Ergebnisse der Fallstudie in Mecklenburg-Vorpommern besser einordnen zu können. Diese Interviews wurden im Herbst 2008 und im Sommer 2009 durchgeführt. Der Interviewleitfaden umfasste sowohl allgemeine als auch spezifische Fragen, die auf die Position des Interviewten zugeschnitten waren.

**Tabelle 15: Zusammenstellung der Akteursgruppen und Anzahl der geführten Interviews**

Akteursgruppe	Anzahl der Interviews
BerufsbildungsexpertInnen bundesweit	10
Interviews in Mecklenburg-Vorpommern	23
- Betriebliches Ausbildungspersonal/AusbilderInnen	6
- GeschäftsführerInnen bzw. BetriebsinhaberInnen/TeilhaberInnen	4
- AusbildungsberaterInnen	3
- Auszubildende	5
- BerufsschullehrerInnen	2
- Andere BerufsbildungsexpertInnen in Mecklenburg-Vorpommern	3

Die zweite Gruppe von Interviews richtete sich an Akteure der landwirtschaftlichen Berufsausbildung im Land Mecklenburg-Vorpommern. Hier standen die Wahrnehmungen und Verhaltensweisen von Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen des Systems der landwirtschaftlichen Berufsausbildung im Vordergrund der Betrachtung. Diese Interviews wurden im Zeitraum von November 2008 und Juli 2009 durchgeführt. Kerngedanke der Interviews waren die Fragen, die sich auf die individuelle differenzierte Wahrnehmung von „guter Ausbildung“, „einem guten Ausbildenden“ und einem „guten Auszubildenden“ bezogen. Auch hier wurde der Leitfaden der jeweiligen Stellung des Interviewten angepasst. So wurden Auszubildende z.B. nach ihre Ausbildungsmotivation und ihrer Ausbildungszufriedenheit gefragt. Weiter wurden Einstellungen der Interviewten z.B. zu gesellschaftlichen Entwicklungen und soziodemografischen Daten erfragt.

Der Leitfaden diente zunächst dazu eine themenzentrierte inhaltsanalytische Auswertung vorzunehmen. Dieses Verfahren erlaubt es, Textelemente verhältnismäßig effizient vorgegebenen Themen zuzuordnen und inhaltlich auszuwerten und subjektive Wahrnehmungen zu erfassen. Darüber hinaus wurde aber auch eine offene Auswertung in Anlehnung an das Verfahren der Grounded Theory (GLASER, STRAUSS, 1967) vorgenommen. Hierbei stehen nicht nur die subjektiven Wahrnehmungen im Zentrum des Interesses, sondern die Identifikation der dahinter stehenden sozialen Phänomene. Das Ziel dieser Vorgehensweise ist es theoretische Konzepte zu entwickeln, die einen Erklärungsgehalt für beobachtbare soziale Phänomene haben und die Erklärungen in verschiedenen Kontexten vergleichend zu untersuchen.

Die Ergebnisse der Befragungen werden im ganzen Bericht verwendet. Explizit zitiert werden die Interviews in den Abschnitten 2 und 4. Die Untersuchungen im Abschnitt 3 gehen aber ebenfalls im Wesentlichen auf die durch die Experten beschriebenen Zusammenhänge zurück.